New Brunswick

AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

NEW BRUNSWICK UNION OF PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYEES

GROUP: RESOURCE SERVICES

EXPIRES: January 15, 2009

AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

NEW BRUNSWICK UNION OF PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYEES

GROUP: RESOURCE SERVICES

EXPIRES: January 15, 2009

2007-01188/

TABLE OF CONTENTS

Article	Page
PREAMBLE:	1
ARTICLE 1 - DEFINITION:	1
ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:	2
ARTICLE 3 - FUTURE LEGISLATION:	2
ARTICLE 4 - RECOGNITION:	2
ARTICLE 5 - PROVINCIAL SECURITY:	2
ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS:	3
ARTICLE 7 - UNION SECURITY:	3
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS:	4
ARTICLE 9 - NO DISCRIMINATION:	5
ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:	5
ARTICLE 11 - EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS COMMITTEE:	5
ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCESS:	6
ARTICLE 13 - ADJUDICATION:	9
ARTICLE 14 - DISCIPLINE:	10
ARTICLE 15 - SENIORITY:	12
ARTICLE 16 - POSTING OF COMPETITIONS:	13
ARTICLE 17 - LAYOFFS AND RECALL:	14
ARTICLE 18 - TECHNOLOGICAL CHANGE:	15
ARTICLE 19 - HOURS OF WORK:	16
ARTICLE 20 - OVERTIME:	17
ARTICLE 21 - PREMIUM PAY:	17
ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:	18
ARTICLE 23 - STATUTORY HOLIDAYS:	22
ARTICLE 24 - VACATIONS:	23
ARTICLE 25 - SICK LEAVE:	25
ARTICLE 26 - MATERNITY LEAVE:	26
ARTICLE 27 - BEREAVEMENT LEAVE:	32
ARTICLE 28 - COURT LEAVE:	33
ARTICLE 29 - EDUCATIONAL LEAVE:	33
ARTICLE 30 - LEAVE FOR UNION BUSINESS:	34
ARTICLE 31 - OTHER LEAVES OF ABSENCE:	36
ARTICLE 32 - SAFETY AND HEALTH:	37
ARTICLE 33 - EMPLOYEE BENEFITS PROGRAMS:	38
ARTICLE 34 - TRAVEL POLICIES:	40
ARTICLE 35 - COPIES OF THE AGREEMENT:	41

ARTICLE 36 - CLASSIFICATIONS: 41
ARTICLE 37 - DURATION AND TERMINATION: 42
ARTICLE 38 - WAGE SETTLEMENT NOTATION 42
SCHEDULE A 44
SCHEDULE B 59
POINTS GUIDE 62
Guidelines for Progression 63
LETTER OF AGREEMENT - RE: TRAVEL REGULATIONS.....64
LETTER OF AGREEMENT - Re: VACATION CREDIT ACCUMULATION 65
LETTER OF AGREEMENT - ENFORCEMENT PREMIUM 66
LETTER OF AGREEMENT - SEASONAL EMPLOYEES 67
LETTER OF AGREEMENT - SPECIALIZATION INTIATIVE 68

THIS AGREEMENT made and entered into this 9th day of June 2006.

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE as represented by Board of Management, hereinafter called the "Employer," party of the first part,

AND: NEW BRUNSWICK UNION OF PUBLIC AND PRIVATE EMPLOYEES, hereinafter called the "Union," party of the second part.

PREAMBLE:

WHEREAS it is the intention and purpose of the parties to this Agreement to maintain the existing harmonious relations and settled conditions of employment between the Employer, the employees, and the Union to improve the quality of the Public Service of the Province and to promote the well being and the increased productivity of its employees to the end that the people of the Province will be efficiently served, accordingly, the parties hereto set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work, and other related terms and conditions of employment affecting employees covered by this Agreement.

NOW, THEREFORE, the parties agree as follows:

ARTICLE 1 - DEFINITION:

1.01 In this Agreement, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in that Act.

1.02 In this Agreement, words defined in the *Interpretation Act* and not defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in the *Interpretation Act*.

1.03 Wherever the masculine gender is used in this agreement, the same shall be deemed as including the feminine unless otherwise specifically stated.

1.04 Whenever the singular is used in this agreement it shall be considered as if the plural has been used if this is required in context.

1.05 **"Control Point Maximum"** - The point within a salary range representing the maximum base pay for a job.

1.06 **"Discretionary Maximum"** - The point within a salary range between the control point maximum and the maximum allowed for re-earnable increments.

1.07 **"Merit Increase"** - An adjustment to individual salary based on a documented assessment of performance.

1.08 **"Re-earnable Increments"** - Temporary payments based on exceptional performance authorized at the discretion of the Deputy Head.

1.09 **"Pay Increment"** - One step in the pay range.

ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:

2.01 This Agreement applies to and is binding on the Union, the employees, and the Employer.

ARTICLE 3 - FUTURE LEGISLATION:

3.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to employees covered by this Agreement renders null and void, or materially alters, any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement, and the parties to this Agreement shall negotiate a mutually agreeable provision to be substituted for the provision so rendered null and void or materially altered.

ARTICLE 4 - RECOGNITION:

4.01 The Employer recognizes the Union as the exclusive Bargaining Agent for all employees to whom Public Service Labour Relations Board Certification Order Number 074 PS 2d(2) 1987 applies.

ARTICLE 5 - PROVINCIAL SECURITY:

5.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the

Government of the Province of New Brunswick in the interests of the health, safety, or security of the people of the Province.

ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS:

6.01 All the functions, rights, powers, and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated, or modified by this Agreement are recognized by the Union as being retained by the Employer.

ARTICLE 7 - UNION SECURITY:

7.01 The Employer shall deduct from the wages due any employee who has been hired to do work of a nature normally performed by members of the Bargaining Unit, an amount equal to the regular monthly dues of the Union commencing with the month following the month in which he was employed.

7.02 Employees who are Union members on the effective date of this Agreement shall not revoke their membership during the term of the Agreement.

7.03 Employees who become members after the effective date of this Agreement shall not revoke their membership during the term of the Agreement.

7.04 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union prior to the 15th of the month following the month in which the deductions were made. The Union will keep the Employer advised of the name and address of its designated Official.

7.05 Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated Official of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so from time to time.

7.06 The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union as the regular monthly dues of those employees who are or shall become members of the Union and the sum so deducted from non-members of the Union shall be treated as their contributions

towards the expenses of maintaining the Bargaining Agent. Membership in the Union will continue to be voluntary.

7.07 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article.

7.08 The Union assumes full responsibility for the disposition of any sums deducted from the wages of any employee and remitted to the Director of the Union under this Article.

7.09 Dues deduction for employees excluded from the bargaining unit shall cease effective the first of the month following notice of their exclusion.

7.10 Information submitted with Union dues shall include the employee's name, classification, number of hours worked, employee status, address and amount deducted per pay and total.

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS:

8.01 Except where otherwise provided, official communications in the form of correspondence between the Employer and the Union may be given by mail as follows:

TO THE EMPLOYER: Assistant Deputy Minister of Labour
Relations Services
Office of Human Resources
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

TO THE UNION: The Director
New Brunswick Union of Public and Private Employees
217 Brunswick Street
Fredericton, N.B.
E3B 1G8

8.02 *Union Notices*

Where operational requirements permit, the Employer shall continue to make space available on the existing bulletin boards on which the Union may post notices of meetings and other notices of

interest to employees provided that such notices are subject to the approval of the Employer's representative in charge of the building in which the board is located.

8.03 The Employer shall notify the Union of change of status for employees within ten (10) working days of such change when employees are hired, laid off, reclassified, retired, or terminated for any reason.

ARTICLE 9 - NO DISCRIMINATION:

9.01 Subject to the provisions of the *Civil Service Act* and Regulations and the *Human Rights Act*, the Employer agrees that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced with respect to any employee in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, discharge, or otherwise by reason of race, creed, colour, national origin, language, sex, political or religious affiliation, age or marital status, nor by reason of his membership or activity in the Union.

ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:

10.01 There shall be no strikes, walkouts, slowdowns, lockouts, or other similar interruptions of work as defined in the *Public Service Labour Relations Act* during the term of this Agreement.

ARTICLE 11 - EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS COMMITTEE:

11.01 Within thirty (30) days of the signing of this Agreement there shall be constituted a joint committee known as the Employer-Employee Relations Committee comprising of a maximum of four (4) representatives of the Union and employees combined and a maximum of four (4) representatives of the Employer.

11.02 The parties agree that the Committee shall be employed as a forum of meaningful consultation on the interpretation of any Article of the Collective Agreement whenever required, contemplated changes in conditions of employment or working conditions and any other matters of mutual interest of the parties.

11.03 A meeting of the Committee shall be convened by the parties within five (5) days of the date that either party receives an agenda

from the other that any matter as outlined under Article 11.02 needs to be referred to joint consultation, and it shall be incumbent upon the party receiving notice to establish the date of meeting within five (5) days or make such other arrangements as is acceptable to the party that issued the notice.

11.04 Any Agreement reached by the Committee shall be binding on the parties to this Agreement and any directive required to ensure fulfillment of the agreed recommendation shall be signed by both the Bargaining Agent's representative and the Employer's representative and distributed by the party or parties through their regular channels of communications.

11.05 The Committee shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Collective Agreement.

11.06 No employee serving on this Committee shall lose salary or other benefits due to an absence or absences from work under this Article. The expenses of the representatives attending a Committee meeting will be borne by their respective parties.

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCESS:

12.01 The Employer and the Union recognize the desirability of prompt settlement of complaints and disputes which may arise out of administration of this Agreement. The parties also recognize that many complaints can be effectively settled through informal discussion and mutual understanding. For these reasons, both parties agree that when an employee has a complaint, he will be encouraged to discuss the matter with his Supervisor as soon as possible after the circumstances giving rise to the complaint occurs so that a dispute requiring refetence to the grievance procedure may be avoided wherever possible.

12.02 Where an employee feels himself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction, or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, or, as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of the Legislative Assembly of New Brunswick, and, where the employee has written consent of the Union respecting any

grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within twenty (20) days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present his grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail, on the form authorized by the Labour and Employment Board to his immediate supervisor or the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within ten (10) working days from the date on which he presented his grievance to his immediate supervisor or to the person designated as the first level in the grievance procedure, the employee may proceed to Step Two.

STEP TWO: Within ten (10) working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step One, the employee may present his grievance in writing at the Second level of the grievance process either by personal service or by mailing by registered mail, to his immediate supervisor or to the person designated by the Employer as the second level in the grievance procedure. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance from the person designated by the Employer as the second level in the grievance process within ten (10) working days from the date on which he presented his grievance at the second level, the employee may proceed to Step Three.

STEP THREE: Within ten (10) working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step Two, the employee may present his grievance in writing at the third level of the grievance process either by personal service or by mailing it by registered mail to his immediate supervisor or the person designated by the Employer as the final level in the grievance process for the Department in which he is employed. Any settlement proposed by the Employer at levels one and two and any replies

must accompany the grievance when it is presented at the third level to the person designated as the final level. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee within fifteen (15) working days from the date the grievance was presented at the third level. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance within fifteen (15) working days from the date on which he presented his grievance at the final level, the employee may refer his grievance to Adjudication as provided in Article 13 hereof, within fifteen (15) working days of the date on which he should have received a reply from the person designated as the final level.

LEVEL	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE WITHIN	PRESENT GRIEVANCE TO	EMPLOYER'S TIME TO RESPOND WITHIN
FIRST	**20 Working Days** after the alleged grievance has arisen or has come to their attention	Person designated by the Employer	**10 Working Days** from receipt of written grievance
SECOND	**10 Days** from receipt of reply from first level or date reply should have been received	Person designated by the Employer	**10 Working Days** from receipt of written grievance
THIRD	**10 Days** from receipt of reply from previous level OR date reply should have been received OR in case of suspension or discharge as prescribed in Article 14.08, 20 working days	Person designated by the Employer	**15 Working Days** from receipt of written grievance

12.03 In any case where the employee presents his grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level of the grievance process the employee may be accompanied by a representative or agent of the Union.

12.04 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays, Sundays and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be pursued except as provided in 12.05 hereof.

12.05 At the request of either party to this Agreement, it may be mutually agreed to extend the time limits specified herein.

12.06 Any matter giving rise to a dispute directly between the Union and the Employer shall be processed at Step Three of the grievance procedure within twenty (20) days of the occurrence thereof. Should the matter not be settled, the matter may be referred pursuant to Section 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act*.

12.07 Where an employee presents a grievance at the final level in the grievance process and the grievance is one that may not be referred to adjudication, the employee shall be entitled, upon request being made in writing at the time of filing the grievance at the final level, to have a full hearing of the matter(s) giving rise to the grievance, at that level.

ARTICLE 13 - ADJUDICATION:

13.01 The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this Agreement.

13.02 In any case including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit or privilege, the adjudicator or board of adjudication shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege as he may determine appropriate to finally settle the issue between the Parties, and may give retroactive effect to its decision.

13.03 An adjudicator or board of adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement or to substitute any new provision for any existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms thereof.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE:

14.01 An employee may be disciplined by oral or written reprimand, suspension with pay, suspension without pay, or discharge.

14.02 No employee who has completed his probationary period shall be disciplined by written reprimand, by suspension without pay, or by discharge except for just cause. Performance reviews shall not be considered as written reprimands.

14.03 An oral or written reprimand or suspension with pay may be administered by an employee's immediate supervisor. Suspension without pay or discharge may be administered by the Deputy Head, Acting Deputy Head, Chief Executive Officer, or Acting Chief Executive Officer of the employee's Department, Board, Commission, or Agency.

14.04 Where an employee is disciplined by suspension or discharge, the Employer shall, within ten (10) working days from the date of such discipline, provide the employee with written reasons for such disciplinary action including any relevant dates.

14.05 A suspension without pay shall be for a specified period of time.

14.06 A suspension without pay or discharge shall be effective on the date the employee is given oral notice or notice in writing by personal service, or the postmarked date of the letter when notice is given by registered mail.

14.07 Failure of the Employer to provide such written reasons as required by clause 14.04 shall result in immediate reinstatement of the employee.

14.08 Where an employee alleges that he has been suspended or discharged in violation of clause 14.02, he may within twenty (20) days of the date of his suspension or discharge invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this agreement and for

the purpose of a grievance alleging violation of clause 14.02, he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure.

14.09 The employee shall, when grieving a disciplinary action, state the nature of each act or omission complained of and should include where relevant such reference to the statute, regulation, departmental order, collective agreement or arbitral award alleged to have been violated or misinterpreted as well as the nature of the alleged violation or misinterpretation.

14.10 Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 14.02, then the employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him if he had not been suspended or discharged. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the period of suspension or discharge, which shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement.

14.11 Pending investigation of an incident, an employee may be relieved of duties and required to leave the premises of the establishment in which the employee works during which time the employee shall continue to be paid. Unless the investigation results in disciplinary action, no record of the incident will be placed in the employee's personnel file.

14.12 All references to disciplinary action taken against the employee shall be removed after eighteen (18) months from the date of the imposition of the discipline provided there has been no other incident of disciplinary action in the respect of the employee recorded in that period.

14.13 Where the employer schedules a meeting with an employee with the intention of discussing disciplinary action, as per Article 14.01 hereof, the employee shall be advised in advance in order that the employee may, at the employee's option and within reasonable time limits, arrange to have a Union representative attend the meeting.

ARTICLE 15 - SENIORITY:

15.01 An employee shall be considered to be on probation for a period of six (6) months immediately following the date on which the person reports to the Deputy Head for duty, provided that on the expiration of such period of six (6) months the Deputy Head may extend the probationary period for further periods of three (3) months, but the total probationary period shall not exceed twelve (12) months. An employee who has completed his probationary period shall have his seniority dated back to the date on which his continuous service began.

15.02 Where an employee is promoted or transferred out of the Bargaining Unit and is returned within a period of six months he shall return to his former classification and he shall not suffer any loss of seniority as a result of the temporary promotion or transfer.

15.03 (a) An employee who ceases to be on the payroll of the Employer shall lose his seniority unless:

(i) he is on approved leave of absence;
(ii) he is absent from work while drawing sick pay or Workers' Compensation Benefits; or
(iii) he has been discharged or suspended without pay, and reinstated.

(b) An employee shall be terminated and lose his seniority rights if:

(i) he resigns;
(ii) he is laid off in excess of twelve (12) months;
(iii) he has been discharged for just cause and is not reinstated;
(iv) he is absent without leave for five (5) consecutive days without notice to the Employer as soon as possible;
(v) when recalled he fails to return to work within seven (7) calendar days after being notified by registered mail. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his present mailing address.

(c) An employee will retain previous seniority but will not accumulate additional seniority when on a continuous period of

absence from work due to seasonal lay off, leave of absence without pay or suspension without pay, exceeding one-half (½) the number of working days in any month.

15.04 The unit of operation to which any preference based on seniority shall apply is the Bargaining Unit within each Department.

15.05 *Employees' Service Record List*

(a) The Employer shall prepare a list of employees and shall make this list available to the employees in the Bargaining Unit and the Union during January of each year.

(b) The list of employees shall include the commencement date of each employee, the number of sick leave days and vacation days accumulated to the credit of each employee.

ARTICLE 16 - POSTING OF COMPETITIONS:

16.01 (a) Where a vacancy occurs or a new position is created in the bargaining unit, notice of competition shall be posted in the buildings out of which the employees work for a minimum period of ten (10) working days. A copy of the notice of competition shall be forwarded to the Union.

(b) Notwithstanding Article 16.01 (a) above, vacant positions within the flexible levels of the applicable series may be filled by means of transfer.

16.02 The notice referred to in Article 16.01 shall contain the following information:

(a) description of the position;
(b) location of the position;
(c) required qualifications;
(d) the wage rate or range; and
(e) general duties to identify specific function of position.

16.03 The Employer shall notify all the candidates of the results of the competition as soon as possible after the interviews.

ARTICLE 17 - LAYOFFS AND RECALL:

17.01 Where layoffs (except seasonal or term layoffs) occur in the Bargaining Unit, employees in the Bargaining Unit shall have the rights and protections provided under the *Civil Service Act* and Regulations.

17.02 In addition to the protections and rights under Article 17.01 above reverse seniority shall apply to layoffs, that is employees with less seniority (in the same classification or lower classification) shall be laid off before employees with greater seniority in that same classification or a higher classification, by Department and by classification, provided the employee with greater seniority is willing to move to the lower classification position and is qualified to perform the duties of the lower classified position.

17.03 Notwithstanding Article 17.02 hereof, where layoffs occur in the Bargaining Unit, casual, temporary and probationary employees shall be laid off first, in that order.

17.04 Where it is determined by the Employer to be in the best interest of efficient operation to cancel an established position or project that has been in existence for one year or for longer period prior to the effective date of this Agreement, the Employer will make every reasonable effort to give any regular employees affected:

(a) a four (4) month prior notice of layoff; and

(b) reassignment, where possible, within the same District, Region, Branch or Department.

(c) alternate employment where possible within the public service at a comparable level of responsibility and salary.

17.05 When employees are reassigned as a result of action under Article 17.04, the employees shall be reassigned in order of seniority within classifications by Department, provided these employees have the necessary qualifications to perform the duties of the position to which they are reassigned.

17.06 Subject to the provisions of the *Civil Service Act*, laid off employees shall be recalled for available work in order of seniority.

17.07 Where a seasonal employee is to be placed on inactive status, the employee shall be given not less than twenty (20) working days notice of such placement.

17.08 Subject to the provisions of the *Civil Service Act* no new person shall be hired in the bargaining unit until laid off employees have been given the opportunity of recall.

ARTICLE 18 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

Definition:

A change in the Employer's operation directly related to the introduction of equipment or material which will result in changes in the employment status or working conditions of employees.

Introduction:

The Employer agrees to introduce technological change in a manner which, as much as possible, will minimize the disruptive effects on employees and services to the public.

Where technological change is to be implemented, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

Notice:

The Employer will give the Union written notice of technological change at least four (4) months prior to the date the change is to be implemented. During this period the parties will meet to discuss the steps to be taken to assist employees who could be affected.

Training:

If as a result of a change in technology the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee.

Where training is not practicable or where after a reasonable period of training the employee(s) is/are unable to acquire sufficient competence the affected employee(s) shall be laid off as per the provisions of Article 17.

ARTICLE 19 - HOURS OF WORK:

19.01 The normal workweek shall not exceed forty (40) hours, exclusive of lunch periods, performed on a five-day basis which may be averaged over a two-week period provided all work shifts are of eight (8) continuous hours (exclusive of lunch periods) or more duration.

19.02 The normal hours of work for employees not provided with a specific work schedule shall be 8:00 a.m. to 5:00 p.m. with one hour off for lunch, Monday to Friday.

19.03 Where the Employer requires an employee to work hours other than 8:00 a.m. to 5:00 p.m., Monday to Friday, the Employer shall provide the employee with a fourteen-day hours of work schedule three calendar days in advance of the first working day of such schedule, and the first eighty (80) hours of work set out in the employee's schedule shall be his normal hours of work for the period of time covered by the schedule.

19.04 Where the hours of work are scheduled in advance, the employee will be expected to work the hours scheduled, and the schedule will not be subject to change by the Employer once the schedule has been posted or delivered to the employee except in cases where the function of an absent employee must be performed or where an emergency exists. Where a schedule is changed, only a complete shift or shifts may be changed.

19.05 An employee shall be compensated for overtime services in accordance with the Overtime Article of this Agreement.

19.06 In addition to lunch periods, each employee shall be permitted two (2) ten-minute rest periods each day he is at work.

19.07 That period of time that an employee is required to remain on standby at his regular place of duty shall be counted as part of his regular hours of work.

19.08 This Article is a basis for computing overtime and shall not be construed as a guarantee of hours of work per week.

19.09 Notwithstanding the above hours of work the parties may mutually agree to schedule 10 hour shifts at straight time to a maximum of 40 hours per week provided all shifts are at least eight (8) hours in duration.

ARTICLE 20 - OVERTIME:

20.01 All hours worked in excess of the normal hours as defined in Article 19.01 or 19.03 (Hours of Work) shall be considered overtime.

20.02 Where operational requirements permit overtime must be authorized in advance by the employee's immediate supervisor prior to the overtime being worked.

20.03 Overtime shall be compensated by payment of one and one-half (1 ½) times the employee's regular rate or by one and one half (1 ½) times off at the discretion of the employee.

20.04 Time off shall be scheduled by the employee's Supervisor consistent with the effective operation of the service within thirty (30) days of the date on which the overtime was worked or at a later date mutually agreeable to the employee and his Supervisor, otherwise the employee shall be paid for the overtime worked.

ARTICLE 21 - PREMIUM PAY:

21.01 An employee shall be entitled to a shift differential of fifty ($0.50) cents per hour for all hours worked on a shift where at least half of the hours worked on a shift fall between 4:00 p.m. of one day and 8:00 a.m. of the following day. Shift premiums shall not be paid for time worked at the overtime rate.

21.02 An employee shall be entitled to a weekend premium of fifty ($0.50) cents per hour for all hours worked on Saturday or Sunday for which the shift differential as defined in Article 21.01 does not apply. Weekend premiums shall not be paid for time worked at the overtime rate.

21.03 Any employee called back to work after normal working hours shall receive a minimum of three (3) hours at the overtime rate.

21.04 Except in emergencies an employee who works on extended shift shall not be required to commence work within the employee's next regular shift until there has been a break of eight (8) hours from the end of the employee's extended period of work.

ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:

22.01 The rates of pay for employees shall be in accordance with the rates set out in the attached Schedules which form part of this Agreement.

22.02 *Anniversary Dates*

(a) Anniversary dates for employees may remain unchanged; or at the discretion of the Deputy Head, the anniversary dates for employees in a department may be changed to a common date.

(b) Where the practice of individual anniversary dates is retained, the anniversary date of an employee is the date the employee commenced work or subsequently the date the employee was last promoted.

(c) Where a common anniversary date is chosen, the Deputy Head may, on the first anniversary date under the changed procedure, pro-rate or delay the number of pay steps granted to an employee for the purposes of equitable implementation, as per established pro-rating procedures.

22.03 *Merit Increases*

(a) Subject to documented assessment and performance review undertaken pursuant to the Performance Management System, an employee on anniversary date may be granted an increase of up to five pay increments in the pay scale, not to exceed the control point maximum.

(b) The Employer shall notify the employee in writing when an annual increment(s) is not granted or when an annual increment of less than two (2) increments is granted. Such notice

shall contain the Employer's reason(s) as to why the employee's work performance was not satisfactory.

(c) An employee who has not been granted a merit increase of at least two (2) increments, shall have the right to refer their performance evaluation to the Director of Human Resources or designate for review by the Review Committee that has been established in the employing department. The employee shall have the right to make written submission to the Review Committee.

(d) At the discretion of the Deputy Head, anniversary date merit increases, or portions thereof may be delayed and granted at a subsequent date, without change to the employee's anniversary date.

(e) Where an employee is not granted a pay increment(s) due to an omission or error, the employee shall be granted the increase on a subsequent date, retroactive to their anniversary date for such increment(s).

(f) The number of merit increase pay increments granted for part-time or seasonal employees should be pro-rated or delayed in relation to length or work periods.

(g) Employees paid at or above the control point maximum of the pay range are ineligible for merit increases.

22.04 *Rate of Pay on Promotion, Demotion, Transfer*

(a) Where an employee is promoted to a position having a higher control point maximum than the control point maximum of the old position, the employee is paid at the nearest rate of pay that provides an increase of four (4) pay increments not to exceed the control point maximum of the new pay range.

(b) Where an employee is promoted, adjustment of salary shall be effective on the first day of the bi-weekly pay period that includes the effective date of the appointment to that position.

(c) Where an employee who is eligible for a merit increase is promoted on the anniversary date, the employee shall be granted both a merit increase and a promotional increase.

(d) Where an employee is appointed to a position having a lower control point maximum, or an employee's duties are

reclassified to a classification having a lower control point maximum and the employee's rate of pay is above the control point maximum of the new classification, the employee shall be retained at the employee's current rate of pay for one (1) year after which, at the discretion of the Employer, the employee may be either placed at the control point maximum of the new classification or retained at his/her current rate of pay.

If the employee's rate is below the control point maximum of the new pay range applicable to the employee, the employee shall be installed in the new pay range at the rate which is closest to the employee's present rate and which is not a decrease.

(e) If an employee requests and is granted a demotion and the employee's current rate of pay is more than the control point maximum of the rate of pay for the classification to which the employee is demoted, the employee shall be paid at the control point maximum for the lower classification.

(f) On lateral transfer, an employee continues to be paid at the same rate of pay.

22.05 *Acting Pay*

(a) Where an employee is required to perform the primary functions of a higher paid position for a temporary period of five (5) or more consecutive working days the employee shall be eligible for acting pay during the period of temporary assignment.

(b) The rate of acting pay shall be the minimum rate for the classification of the employee who is being replaced, or the equivalent of four (4) pay increments above the acting employee's regular rate of pay, whichever is greater. An employee cannot be paid above the control point maximum for the position in which the employee aets.

(c) Where an employee is required to perform for a temporary period the duties of a lower paid classification the employee shall not lose any rights the employee may have to a merit increase.

22.06 *Re-earnable Increments*

(a) An employee paid at the control point maximum may be granted on anniversary date re-earnable increments, not to exceed the discretionary maximum. Authorization must be based on performance as assessed pursuant to the Performance Management System.

(b) Re-earnable increments are not included in base pay, and do not constitute pensionable earnings.

(c) Re-earnable increments may be included with bi-weekly pay, paid out periodically or at one time, based on the amount and duration of the increment authorized.

(d) Re-earnable increments refer to temporary payments equivalent to pay increments increases, authorized at the discretion of the Deputy Head. Such re-earnable increments are not to exceed the equivalent of four pay increments.

22.07 *Portability*

Upon transfer from Parts II, III or from Part IV of the Public Service:

(a) an employee is entitled to transfer unused sick leave credits to a maximum of 240 days credits;

(b) an employee is entitled to transfer unused vacation leave credits or to take cash in lieu, at the employee's option;

(c) an employee is entitled to include the number of years continuous employment in the Public Service for purposes of calculating vacation leave and retirement allowance entitlements. The total number of years of continuous employment cannot be included when the employee's terms and conditions of employment immediately prior to transfer did not include a retirement allowance provision;

(d) an employee shall be entitled to transfer his accumulated pension credits to any other pension plan that is applicable upon his becoming employed in another part of the Public Service according to the terms of the reciprocal agreement in effect.

22.08 *Telephone Allowance*

Every employee whose name and private telephone number are posted in any public telephone directory or public notice, as a representative of the Employer, shall have his telephone account, for exchange services, paid by the Employer.

ARTICLE 23 - STATUTORY HOLIDAYS:

23.01 Subject to subsection 23.02 the holidays for employees shall be:

(a) New Year's Day;
(b) Good Friday;
(c) Easter Monday;
(d) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
(e) Canada Day;
(f) New Brunswick Day;
(g) Labour Day;
(h) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
(i) Remembrance Day;
(j) Christmas;
(k) Boxing Day;
(l) any other day duly observed as a Provincial or National holiday.

23.02 (a) An employee required to work on any of the above mentioned holidays, other than Christmas and Boxing Day, shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate in addition to that day's pay.

(b) Any employee required to work on Christmas and/or Boxing Day shall be paid for the time so worked at double time the employees regular hourly rate for the time so worked in addition to that day's pay.

(c) Where an employee is normally scheduled to work on December 24, he shall receive his last four (4) working hours off with pay; however, if December 24 is a Monday, he shall receive the whole day off with pay. Where an employee is required to work the hours off provided by this section for December 24, such employee shall be paid for these hours in accordance with Article 20 (overtime).

23.03 (a) Subject to Subsection (b), where a holiday falls on a day that is a day of rest for an employee, that employee is entitled to leave of absence with pay on the employee's first working day immediately following the holiday.

(b) Where the employee is required to perform the duties of his position on his first working day immediately following the holiday in 23.03(a) the employee shall be paid for hours worked in accordance with Article 20 (overtime) in addition to receiving his regular rate of pay for the day.

23.04 In order to receive holiday pay, an employee must have worked the scheduled workday before and the scheduled workday after the holiday, unless the employee was on authorized leave with pay. Articles 23.01 and 23.02 shall not apply to an employee during any period the employee is on authorized leave without pay in excess of five (5) working days, is absent without leave, or is under suspension.

ARTICLE 24 - VACATIONS:

24.01 Subject to Article 24.06, each employee shall earn vacation credits for each calendar month for which he receives pay for at least ten (10) working days.

24.02 Subject to Article 24.03 vacations shall not be cumulative from year to year.

24.03 Where operational requirements permit, vacation entitlement may be carried over to a subsequent year. An employee who wishes to carry vacation entitlement forward shall make a request in writing prior to the first day of October of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought, to be carried forward.

24.04 *Vacation leave credit:*

(i) for employees with eight (8) or less consecutive years of employment shall be one and one-quarter (1 1/4) days per calendar month.

(ii) for employees with more than eight (8) years consecutive service shall be one and two thirds (1 2/3) days per calendar month.

(iii) for employees with more than twenty (20) years consecutive service shall be two and one twelfth (2 1/12) days per calendar month.

24.05 An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his final pay at his daily rate, for any unused vacation credits which have accrued to his benefit in accordance with this Article.

24.06 In addition to an employee's regular working days, for the purpose of computing vacation entitlement, credit shall be given:

(a) for days on which the employee is on vacation.

(b) for days on which the employee is on leave of absence with pay pursuant to the terms of this agreement.

(c) for days on which the employee is on leave without pay for Union business.

(d) for days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this agreement.

(e) for a period of up to one (1) year for days absent from work while drawing Workers' Compensation benefits.

24.07 Vacations shall be taken at a time authorized by the Employer and where operational requirements permit at the time requested by the employee. Where appropriate and operational requirements permit preference in vacation schedules shall be given to those employees with greater seniority.

24.08 Every employee upon ceasing to be an employee shall compensate the Employer for vacation that was taken but to which he was not entitled.

24.09 Where an employee is laid off, he shall take his accumulated vacation credits at time of layoff. Vacation credits do not accumulate during periods of layoff. On termination of layoff such employees commence to gain credits in accordance with clause 24.01.

24.10 Seasonal employees shall earn pro-rated vacation credits on the basis of time actually worked; however, seasonal employees shall not be subject to clause 24.09.

24.11 An employee who becomes hospitalized while on vacation or becomes ill for a period in excess of three (3) days may use sick leave credits rather than lose a portion of his vacation. In such cases where sick leave is claimed, proof of illness must be submitted to the Employer and the Employer must be notified at the time of illness.

24.12 If one of the holidays referred to in Article 23 falls on or is observed during an employee's vacation, he shall be granted an additional day vacation.

24.13 Where an employee has not used up his vacation in one year due to prolonged illness, he will be entitled to whatever vacation credits may have been earned and not taken in the previous years.

ARTICLE 25 - SICK LEAVE:

25.01 Each employee in the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and
one-quarter (1 ¼) days per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of two hundred and forty (240) days.

25.02 An employee appointed on the first working day of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from that date.

25.03 An employee appointed on any day other than the first working day of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first day of the month following the date of his appointment.

25.04 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay, seasonal layoff or suspension without pay not in violation of Article 14.01, exceeds one-half the number of working days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave, seasonal layoff or suspension without pay.

25.05 An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use his sick leave credit for such absence must notify his immediate supervisor as soon as possible.

25.06 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one-half day may be deducted as one-half day, absence for more than one-half day but less than one full day may be deducted as a full day.

25.07 After three (3) working days lost time due to sickness, a Doctor's certificate shall be submitted by the employee when requested by the Employer or time lost will be deducted from the employee's wages. An employee may be required to produce a Doctor's certificate for less than three (3) days absence for which sick leave is claimed, and if a certificate is not produced after such a request, the time absent from work will be deducted from the employee's wages.

25.08 Sick leave with pay for a period exceeding the number of sick leave credits accumulated by the employee may be granted:

(a) by the Deputy Head for a period up to fifteen (15) working days upon such proof of illness as he considers necessary; and

(b) by the Board of Management for a period in excess of fifteen (15) working days upon the recommendation of the Deputy Head and application supported by a certificate acceptable to the Board of Management signed by a duly qualified medical practitioner.

25.09 Advanced sick leave as described in Article 25.08 will be deducted from future credits subsequently earned by the employee. Where the employment of an employee who has been granted advanced sick leave in accordance with clause 25.08 is terminated for any reason, the employee shall compensate the Employer for any such leave granted to him that remains unearned at the time of termination of employment.

ARTICLE 26 - MATERNITY LEAVE:

26.01 Every employee who becomes pregnant shall, not later than the fifth month of her pregnancy:

(a) request maternity leave without pay to commence on a date that is within the three (3) month period immediately preceding the expected date of the termination of her pregnancy; or

(b) give notice of resignation to be effective within the three (3) month period immediately preceding the expected date of the termination of her pregnancy.

26.02 An employee requesting maternity leave shall submit, with the application for leave, a statement from her physician indicating that employment to the date specified in the application will not be injurious to her health providing unforeseen complications do not arise.

26.03 Where an employee submits to the Deputy Head or Chief Executive Officer a certificate from a qualified medical practitioner stating that her health so requires, the Deputy Head or Chief Executive Officer shall grant maternity leave to the employee to commence earlier than three (3) months before the expected termination of her pregnancy.

26.04 The Employer may, where no alternative work is available, before or after commencement of the period referred to in Article 26.01 (a), require the employee to commence maternity leave at the time when the duties of her position cannot reasonably be performed by a pregnant woman or the performance of the work of the employee is materially affected by the pregnancy.

26.05 The total period of maternity leave shall not exceed seventeen (17) weeks, counting the maternity leave taken before and after the date of termination of the pregnancy. Maternity leave will continue after the termination of the pregnancy up to that point where the maternity leave taken before and after the termination of the pregnancy totals seventeen (17) weeks, unless sooner terminated by the employee's resignation or return to work. Where time off granted under 26.04 falls outside of the three month period prior to the termination of the pregnancy it shall not be considered part of the seventeen (17) weeks maternity leave.

26.06 When an employee on maternity leave wishes to return to work, she shall give the Deputy Head or Chief Executive Officer notice of the fact at least ten (10) working days prior to the date that she will be ready to return to work, and shall submit the written approval of a qualified medical practitioner.

26.07 An employee returning to work on or before the last day of the maximum period of leave provided for under Article 26.05, shall retain her position on the Plan of Organization in the same Department, Board, Commission, or Agency, in the same geographical location that she held prior to and during the period of her temporary absence unless she accepts appointment to another position of equal or higher classification that is vacant when she is ready to return to work.

26.08 An employee who returns to work in accordance with Article 26.07 shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay she was receiving immediately prior to her departure on maternity leave.

26.09 Subject to Article 26.10 an employee on maternity leave who does not return to work within the period of time referred to in Article 26.05 will be considered to have resigned her position on the last day of the time allotted.

26.10 The Employer may extend the leave period following termination of the pregnancy referred to in Article 26.05.

26.11 During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 26.05 hereof:

(a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits.

(b) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Employer shall continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans.

26.12 An employee granted extended maternity leave pursuant to Clause 26.10 hereof may, where permissible under relevant group insurance plans, continue contributions, including those of the Employer during such extended leave.

26.13 An employee on Maternity leave shall continue to accrue entitlements for retirement allowance and vacation purposes. An employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave credits while on maternity leave. Periods of less than one (1) month shall not be counted in this calculation

26.14 When an employee on maternity leave wishes to return to work earlier than provided for under 26.05, she shall give the Employer notice of the fact at least ten (10) working days in advance and the Employer will make every reasonable effort to accommodate her request.

26.15 An employee who resigns her position in accordance with Article 26.01, or 26.09 for maternity reasons shall retain her accrued benefits if she becomes re-employed in Part I service within six (6) months from the date of her resignation, provided such benefits have not been previously liquidated.

26.16 In respect of the period of maternity leave, a maternity leave allowance payment made according to the supplementary unemployment benefit plan, where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, will consist of an allowance of seventy-five (75%) of the regular rate of pay for each week of the two (2) week waiting period less any other monies earned during this period.

26.17 Should the employee not return to work following her maternity leave the employee shall compensate the Employer for such maternity allowance payment made pursuant to 26.16.

26.18 Prior to the commencement of maternity leave, sick leave will be granted to an employee for sickness arising from complications associated with her pregnancy, excluding normal delivery.

26.19 After completion of one (1) year continuous employment, an employee who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive unemployment insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for employment insurance benefit eligibility.

26.20 (a) In respect of the period of maternity leave payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of payments equal to the difference between the EI

benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75%) of her regular rate of pay, at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in EI benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.

(b) "Regular rate of pay" shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced, but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, shift premium, overtime, or any other form of supplementary compensation.

26.21 An employee who is absent from work and is receiving Workers Compensation Benefits is not entitled to any benefits under this Article.

26.22 An applicant under clause 26.19 and 26.20 above shall return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after her return to work. Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance on a pro rata basis.

26.23 Child Care Leave

(a) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted, upon request in writing, child care leave without pay for a period of up to thirty-seven (37) weeks.

(b) The thirty-seven (37) week child care leave period referred to in 26.23(a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than fifty-two (52) weeks after this date.

(c) The employee who is the natural mother of the child must commence the child care leave immediately upon expiry of maternity leave unless the employee and Employer agree otherwise, and shall give the Employer a minimum six weeks notice of her intent to take the child care leave. If the newborn child is hospitalized when maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed.

(d) If the natural father intends to take child care leave, he shall give a minimum of six (6) weeks written notice to the Employer of the commencement date and duration of the leave.

(e) For adoptive parents, such leave shall be requested as soon as possible to the commencement of the leave.

(f) If both parents are employees, the thirty-seven (37) week child care leave may be taken by one parent, or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed thirty-seven (37) weeks.

(g) An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to his/her previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay he/she was receiving immediately prior to departure on child care leave. If the employee's previously held position has been affected by layoff, the provisions of Article 17 shall apply.

(h) During the period of child care leave of up to thirty-seven (37) weeks only specified in clause 26.23(a) thereto:

(1) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her/his regular hours of work would have been;

(2) where an employee participates in group insurance plans of the Employer, such an employee may, if permissible under the relevant plan, continue contributions, including that of the Employer to such group insurance plans. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

(3) an employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave benefits for any calendar month in which he/she is absent on child care leave for more than one-half the number of working days in that month.

(i) The Employer may, upon request in writing from the employee, grant leave of absence without pay following completion of the child care leave requested in clause 26.23(a) above. An employee granted such leave of absence without pay may, where permissible under the relevant insurance plans, continue contributions including those of the Employer during such extended leave. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

26.24 Subject to Clause 26.23(a) above, an employee on child care leave who does not return to work at the expiry of such leave, shall be considered to have resigned his/her position.

26.25 An employee shall be granted one (1) day's paternity leave without loss of pay within a reasonable period of time surrounding the occasion of the birth of his child.

26.26 An employee who resigns his/her position for parental reasons shall retain his/her accrued benefits if he/she becomes re-employed in Part I within six (6) months from the date of his/her resignation.

26.27 Subject to Article 26.23, the total number of weeks an employee is eligible for parental leave may be shortened or lengthened by mutual agreement between the employer and the employee.

ARTICLE 27 - BEREAVEMENT LEAVE:

27.01 Upon application an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's mother, father or person acting in loco parentis, spouse, son, daughter, brother, sister, mother-in-law, father-in-law, grandparents, grandchildren, or relatives living in the household of the employee, without loss of pay up to a maximum of five consecutive working days, one of which must be the date of the funeral or memorial service.

27.02 Upon application an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, or spouse's grandparents without loss of pay up to a maximum of three consecutive working days, one of which must be the date of the funeral or memorial service.

27.03 An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's aunt, uncle, niece or nephew, without loss of pay, for a maximum of one (1) calendar day which must be the date of the funeral.

27.04 An employee may be granted a maximum of an additional three (3) days bereavement leave at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of any relative set out in this Article or to carry out a family responsibility which the employee may be obliged to perform following the death of such relative.

27.05 One-half (½) day leave at regular rate of pay may be granted to an employee to attend a funeral as a pallbearer plus traveling time, if necessary. Total leave is not to exceed one (1) day without loss of pay.

ARTICLE 28 - COURT LEAVE:

28.01 A Deputy Head shall grant leave with pay to every employee other than an employee on leave of absence without pay or under suspension or when the court or similar proceedings have been initiated by himself or with respect to attending court or proceedings not associated with his employment and to which he is made a party, who is required:

(a) to serve on a jury; or

(b) to attend as a witness in any proceeding held

(i) in or under the authority of a court of justice;
(ii) before a court, judge, or coroner;
(iii) before the Senate or House of Assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it; or
(iv) before an adjudicator or person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

28.02 If an employee serving in any of the above-mentioned capacities is not required to serve for the entire day, such employee shall then report to work.

28.03 Any fees received by an employee for attendance as a juror or witness shall be remitted to the Employer or the employee shall only be paid the difference between his or her regular salary and the jury or witness fees received. This shall not apply to an employee on leave of absence without pay or under suspension or not otherwise receiving pay from the Employer for the time in question.

ARTICLE 29 - EDUCATIONAL LEAVE:

29.01 The Educational Leave provisions as set out in Schedule "B" in this Agreement shall apply to employees in the Bargaining Unit.

ARTICLE 30 - LEAVE FOR UNION BUSINESS:

30.01 (a) *Time off for Stewards*

A steward shall obtain the permission of his immediate supervisor before leaving his work to investigate with fellow employees complaints of an urgent nature, to meet with local management for the purpose of dealing with grievances and to attend local meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld.

(b) *Employee presenting a Grievance*

Where operational requirements permit, the Employer will grant to an employee:

(i) where the Employer originates a meeting with the employee who has presented the grievance, time off with pay;
(ii) where an employee who has presented a grievance seeks to meet with the Employer, time off with pay to the employee when the meeting is held in his region and leave without pay when the meeting is held outside his region;
(iii) where an employee has presented a grievance, and a hearing is held at the final level of the Grievance Process, the employee shall be granted time off with pay to attend that hearing.

(c) *Employee who acts as a Representative*

Where an employee wishes to represent at a meeting with the Employer an employee who has presented a Grievance, the Employer will, where operational requirements permit, grant time off with pay to the representative when the meeting is held in his region and leave without pay when the meeting is held outside his region.

(d) *Grievance Investigations*

Where an employee has asked for or is obliged to be represented by an employee organization in relation to the presentation of a grievance and an employee acting on behalf of the Union wishes to discuss the grievance with that employee, the

employee and the representative of the Union will, where operational requirements permit, be given reasonable time off with pay for this purpose when the discussion takes place in his region and leave without pay when it takes place outside his region.

30.02 *Contract Negotiations*

Employees who are representatives on the Union's bargaining committee will be granted leave without pay for the purpose of attending contract negotiations meetings except in cases of extenuating circumstances.

30.03 *Meetings between the Union and Management*

Where operational requirements permit, the Employer will grant time off with pay to a reasonable number of employees who are meeting with management in joint consultation.

30.04 *Leave Without Pay*

Where operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to:

(a) a reasonable number of employees to attend preparatory contract negotiations meetings;

(b) elected or appointed representatives of the Union to attend executive meetings, annual general meetings and conventions of the Union and bodies to which the Union is affiliated;

(c) elected or appointed representatives attending training or educational courses related to duties or responsibilities of the Union;

(d) elected or appointed representatives of the Union to attend on occasion from time to time Union business which requires them to leave their general work area."

30.05 When leave without pay under Article 30 is granted, the employee's leave shall be given with pay and the Union will reimburse the Employer for an amount equal to the salary and benefits for such employees, including the Employer's share of such benefits. Employees will continue to accumulate seniority and other benefits while on such leave without pay for Union business and such

leaves will not be subject to the provisions of Article 15.03(c). This is not intended to cover situations of lengthy continuous absences or situations covered by 30.06.

30.06 *Union Employment*

An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or any body with which the Union is affiliated, or who is elected to public office shall be granted leave of absence without pay by the Employer, without loss of accrued benefits, for a period of one year. Such leave shall be applied for to the Employer each subsequent year.

ARTICLE 31 - OTHER LEAVES OF ABSENCE:

31.01 *Conference Assignment*

(a) Where the Employer assigns an employee to attend a conference or seminar, payment of the employee's reasonable expenses may be approved by the Employer.

(b) An employee on conference assignment shall have "on duty" status.

31.02 *Miscellaneous Leave*

Employees may request other leaves of absence with or without pay. The Employer may at its discretion and upon such terms as it deems advisable, grant leaves of absence with or without pay.

31.03 *Emergency Leave*

(a) Subject to Article 31.03 (b) emergency leave with pay may be granted to an employee by
the Deputy Head for a period not exceeding five (5) working days.

(b) Emergency Leave may be granted:

(i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;
(ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent his reporting for duty; or

(iii) under such other circumstances as the Deputy Head may approve.

(c) Immediate family shall include: spouse, parents, children, brothers, sisters, and relatives living in the immediate household.

31.04 *Examination Leave*

If the Employer requires the employee to write an examination or attend a competition to assess the qualifications of the employee, and the employee is required to be away from his job in order to write the examination or attend a competition, the employee shall not suffer any loss of pay or break in service for the time absent from the job to write the examination or attend the competition.

31.05 *Dental and Medical Leave*

(a) The Employer may at his discretion, and upon such terms as he deems advisable, grant leaves of absence with pay to an employee up to one day for medical and dental appointments when it is not possible for the employee to arrange such appointments outside the hours of work.

(b) The Parties to this Agreement hereby declare that it is their intention that where leave is granted pursuant to Article 31.05 leave may include the purpose of transportation of members of the employee's immediate family to a doctor or dentist outside his place of residence where the professional services required are not available from a doctor or dentist at the employee's place of residence.

ARTICLE 32 - SAFETY AND HEALTH:

32.01 Where the Employer requires an employee to wear safety wearing apparel or equipment, the Employer shall supply at the Employer's expense the required wearing apparel or equipment to the employee.

32.02 Where the Employer requires an employee to operate a snow vehicle in order to carry out his work function, snowmobile helmets, goggles and suits will be made available, and the wearing of helmets and goggles shall be compulsory.

However, such apparel and equipment must be returned to the Employer's place of storage at the end of each workday and cannot be taken home with the employee.

In the case of a work assignment in excess of one (1) day the employee may receive permission from his supervisor to retain such apparel and equipment overnight.

32.03 The Employer shall extend Life Insurance benefits covering employees to include any functions being performed by the employees for the Employer while the employee is on duty.

ARTICLE 33 - EMPLOYEE BENEFITS PROGRAMS:

33.01 *Blue Cross*

(a) As soon as possible following notification of ratification of the collective agreement the Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross Plan TD 129, or its equivalent, for all employees who have completed their probationary period. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of premium of the Plan when so authorized by the employee.

(b) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of a basic Blue Cross Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. Upon implementation the Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

(c) In the event that, during the life of this Agreement, additional benefits are added to the Blue Cross Plans resulting in higher premiums being levied by Blue Cross, the Employer agrees that its contribution shall be automatically adjusted so as to maintain the present 50-50 cost sharing basis of the Plan.

33.02 *Injured on Duty*

(a) An employee receiving Compensation Benefits under the *Workers' Compensation Act* for injury on the job shall receive the difference between his regular pay and the Benefit that is paid by the Workplace Health Safety and Compensation Commission during his period of total temporary disability. For the purpose of this clause,

where the Workplace Health Safety and Compensation Commission benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payment, such Canada Pension Plan payment shall be deemed to form part of the Workplace Health Safety and Compensation Commission benefits.

(b) The absence of an employee who is receiving Compensation Benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits or vacation credits.

33.03 *Group Life*

All employees shall be required to continue contributions to and have deductions made for the Employer's Life Insurance Plan.

33.04 *Retirement*

Employees shall retire at age sixty-five (65), except that the Employer, at his discretion, may permit an employee to remain employed for a further period.

33.05 *Retirement Allowance*

(a) When an employee having continuous service of five years or more, retires due to disability, death, or age, or is laid off, the Employer shall pay such an employee or beneficiary of employee, a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of continuous service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay at the employee's regular rate of pay. Such allowance for seasonal employees will be pro-rated on the basis of time worked in relation to the hours normally worked by a full-time employee.

(b) An employee who "retires" is one who:

(i) retirees at age sixty (or later);
(ii) is granted under the *Public Service Superannuation Act*:
- an annual allowance (an actuarially reduced pension); or
- an immediate pension.

(c) Where an employee retires due to disability, death, or age, the retirement allowance shall be a lump sum payment, payable forthwith to the employee, his beneficiary, or estate as the case may be.

(d) Where an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he was laid off, to the employee, his beneficiary, or estate as the case may be.

33.06 The Employer will administer the LTD Plan, which is fully funded by the employees.

33.07 Part-time employees may participate, on a voluntary basis, in the pension plan for part-time employees with equal contributions from employer and employee up to 4.5% maximum.

ARTICLE 34 - TRAVEL POLICIES:

34.01 The parties agree that all employees in this unit have a fixed and precise location at which they must report to work each day, with such location being the Departmental office to which the employee normally reports or his place of residence where so designated in writing by the Deputy Minister, and therefore come within the scope of the first sentence of Definition of Terms: Place of Work of the Travel Directive AD 2801 as revised from time to time.

34.02 Except as otherwise stipulated in this Agreement, the existing Travel Policies or as amended from time to time shall continue in force in so far as they apply to employees in the Bargaining Unit.

34.03 Forest Rangers will receive an additional two cents (2¢) per kilometer above the rate of reimbursement as set forth in the New Brunswick Travel Policies as amended from time to time.

34.04 Compensation for meals purchased within an employee's assigned region will be subject to the ratification of the Director or other delegated supervisor in charge.

ARTICLE 35 - COPIES OF THE AGREEMENT:

35.01 The Employer shall have printed a sufficient number of bilingual copies of this Agreement as soon as practicably possible so that each employee in the Bargaining Unit may have a copy within a reasonable time after the execution of this Agreement.

35.02 The Employer shall supply any new employee with a copy of this Agreement as soon as possible after the employee has commenced his employment.

ARTICLE 36 – CLASSIFICATIONS:

36.01 The Union recognizes the Employer's exclusive right to assign duties and classify the positions of employees.

The Employer and the Union recognize the desirability of the prompt resolution of problems arising out of the classification assigned by the Employer to an employee's position and agree that those classification appeals which qualify shall be processed and resolved in accordance with Administrative Manual AD-2301 as amended from time to time.

36.02 If a new classification comes into being during the life of this Agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities, or qualification requirements of an existing classification, which affect any member of the Bargaining Unit, the pay for such classification shall be determined between the Employer and the Union. The Employer may set an interim rate for any such new classification.

Within thirty (30) days of notification of such new wage rate, the Union shall either accept the rate established by the Employer or indicate its desire to negotiate a new rate. Should the Union fail to indicate its intention within the thirty (30) day limit, the rate established by the Employer will remain in effect for the term of this agreement. Should the Union request negotiations of a wage rate and fail to reach agreement, the parties shall submit such wage rate to binding arbitration in accordance with Article 36.03.

The new wage rate shall become retroactive to the time the position was filled by an employee and all other conditions and terms of this agreement shall apply during this retroactive period and thereafter during the life of this agreement.

36.03 In the event that the Employer and the Union are unable to agree on the pay rate for such classification, (per Article 36.02 above) the dispute shall be submitted to binding arbitration by either Party. Within five (5) days of notice to the other Party of such an intent the Parties shall name side members to the Arbitration Board who shall in turn within ten (10) days of that five (5) day period name a Chairman. If the side members are unable to agree upon a Chairman then the Chairman of the Labour and Employment Board shall be asked to appoint a Chairman.

ARTICLE 37 - DURATION AND TERMINATION:

37.01 This Agreement constitutes the entire Agreement between the Parties and shall be in effect beginning January 16, 2004, and ending January 15, 2009, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either Party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other Party not less than thirty (30) calendar days and not more than sixty (60) calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

37.02 Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, this Agreement shall remain in full force and effect until such time as Agreement has been reached in respect of a renewal, amendment or substitution thereof, pursuant to the provisions of the *Public Service Labour Relations Act*.

37.03 All monetary benefits other than wages shall take effect from date of signing of the Agreement unless otherwise specifically agreed elsewhere in the Agreement.

ARTICLE 38 - WAGE SETTLEMENT NOTATION

38.01 The parties agree that the wage adjustments provided for in this agreement resolve all outstanding wage equity issues.

IN WITNESS WHEREOF the parties have signed this 9th day of June 2006.

FOR THE EMPLOYER	FOR THE UNION:
Hon. Dale Graham	Randy Bishop
Hon. Jeannot Volpé	Carole McDonald
Steven Soles	Roger Selesse
Brian Hatch	Mitchell Simpson
Barb MacIntosh	Wayne Burpee
Les Jarvis	Stephen Geikie

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2004
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1087	1100	1113	1128	1142	1156	1171	1185	1199	1214	1228	1243	1258	1272	1288	1304	1320	1336	**1352**	1368	1385	1402	**1419**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1247	1262	1276	1292	1308	1324	1340	1357	1374	1392	1408	1425	1441	1459	1476	1494	1511	1531	**1549**	1569	1588	1608	**1627**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1383	1400	1417	1433	1450	1468	1486	1503	1521	1540	1559	1578	1599	1617	1636	1656	1676	1696	**1715**	1737	1757	1779	**1801**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1523	1541	1560	1579	1600	1618	1638	1659	1678	1698	1717	1740	1761	1782	1804	1826	1848	1871	**1892**	1914	1939	1961	**1985**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2004
1.00%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1098	1111	1124	1139	1153	1168	1183	1197	1211	1226	1240	1255	1271	1285	1301	1317	1333	1349	**1366**	1382	1399	1416	**1433**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1259	1275	1289	1305	1321	1337	1353	1371	1388	1406	1422	1439	1455	1474	1491	1509	1526	1546	**1564**	1585	1604	1624	**1643**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1397	1414	1431	1447	1465	1483	1501	1518	1536	1555	1575	1594	1615	1633	1652	1673	1693	1713	**1732**	1754	1775	1797	**1819**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1538	1556	1576	1595	1616	1634	1654	1676	1695	1715	1734	1757	1779	1800	1822	1844	1866	1890	**1911**	1933	1958	1981	**2005**

Level 1
Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2
Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3
Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4
Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2005
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1114	1128	1141	1156	1170	1186	1201	1215	1229	1244	1259	1274	1290	1304	1321	1337	1353	1369	1386	1403	1420	1437	1454
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1278	1294	1308	1325	1341	1357	1373	1392	1409	1427	1443	1461	1477	1496	1513	1532	1549	1569	1587	1609	1628	1648	1668
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1418	1435	1452	1469	1487	1505	1524	1541	1559	1578	1599	1618	1639	1658	1677	1698	1718	1739	1758	1780	1802	1824	1846
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1561	1579	1600	1619	1640	1659	1679	1701	1720	1741	1760	1783	1806	1827	1849	1872	1894	1918	1940	1962	1987	2011	2035

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2005
1.00%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1125	1139	1152	1168	1182	1198	1213	1227	1241	1256	1272	1287	1303	1317	1334	1350	1367	1383	1400	1417	1434	1451	1469
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1291	1307	1321	1338	1354	1371	1387	1406	1423	1441	1457	1476	1492	1511	1528	1547	1564	1585	1603	1625	1644	1664	1685
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1432	1449	1467	1484	1502	1520	1539	1556	1575	1594	1615	1634	1655	1675	1694	1715	1735	1756	1776	1798	1820	1842	1864
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1577	1595	1616	1635	1656	1676	1696	1718	1737	1758	1778	1801	1824	1845	1867	1891	1913	1937	1959	1982	2007	2031	2055

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2006
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1142	1156	1169	1186	1200	1216	1231	1245	1260	1275	1291	1306	1323	1337	1354	1370	1388	1404	1421	1438	1456	1473	1491
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1310	1327	1341	1358	1374	1392	1408	1427	1444	1463	1479	1498	1514	1534	1551	1570	1587	1609	1627	1649	1669	1689	1710
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1453	1471	1489	1506	1525	1543	1562	1579	1599	1618	1639	1659	1680	1700	1719	1741	1761	1782	1803	1825	1847	1870	1892
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1601	1619	1640	1660	1681	1701	1721	1744	1763	1784	1805	1828	1851	1873	1895	1919	1942	1966	1988	2012	2037	2061	2086

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2006
1.00%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1153	1168	1181	1198	1212	1228	1243	1257	1273	1288	1304	1319	1336	1350	1368	1384	1402	1418	**1435**	1452	1471	1488	**1506**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1323	1340	1354	1372	1388	1406	1422	1441	1458	1478	1494	1513	1529	1549	1567	1586	1603	1625	**1643**	1665	1686	1706	**1727**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1468	1486	1504	1521	1540	1558	1578	1595	1615	1634	1655	1676	1697	1717	1736	1758	1779	1800	**1821**	1843	1865	1889	**1911**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1617	1635	1656	1677	1698	1718	1738	1761	1781	1802	1823	1846	1870	1892	1914	1938	1961	1986	**2008**	2032	2057	2082	**2107**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2006
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1170	1186	1199	1216	1230	1246	1262	1276	1292	1307	1324	1339	1356	1370	1389	1405	1423	1439	**1457**	1474	1493	1510	**1529**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1343	1360	1374	1393	1409	1427	1443	1463	1480	1500	1516	1536	1552	1572	1591	1610	1627	1649	**1668**	1690	1711	1732	**1753**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1490	1508	1527	1544	1563	1581	1602	1619	1639	1659	1680	1701	1722	1743	1762	1784	1806	1827	**1848**	1871	1893	1917	**1940**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1641	1660	1681	1702	1723	1744	1764	1787	1808	1829	1850	1874	1898	1920	1943	1967	1990	2016	**2038**	2062	2088	2113	**2139**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2007
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1188	1204	1217	1234	1248	1265	1281	1295	1311	1327	1344	1359	1376	1391	1410	1426	1444	1461	**1479**	1496	1515	1533	**1552**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1363	1380	1395	1414	1430	1448	1465	1485	1502	1523	1539	1559	1575	1596	1615	1634	1651	1674	**1693**	1715	1737	1758	**1779**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1512	1531	1550	1567	1586	1605	1626	1643	1664	1684	1705	1727	1748	1769	1788	1811	1833	1854	**1876**	1899	1921	1946	**1969**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1666	1685	1706	1728	1749	1770	1790	1814	1835	1856	1878	1902	1926	1949	1972	1997	2020	2046	**2069**	2093	2119	2145	**2171**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2007
0.25%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1191	1207	1220	1237	1251	1268	1284	1298	1314	1330	1347	1362	1379	1394	1414	1430	1448	1465	**1483**	1500	1519	1537	**1556**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1366	1383	1398	1418	1434	1452	1469	1489	1506	1527	1543	1563	1579	1600	1619	1638	1655	1678	**1697**	1719	1741	1762	**1783**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1516	1535	1554	1571	1590	1609	1630	1647	1668	1688	1709	1731	1752	1773	1792	1816	1838	1859	**1881**	1904	1926	1951	**1974**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1670	1689	1710	1732	1753	1774	1794	1819	1840	1861	1883	1907	1931	1954	1977	2002	2025	2051	**2074**	2098	2124	2150	**2176**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2007
1.00%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 1	1203	1219	1232	1249	1264	1281	1297	1311	1327	1343	1360	1376	1393	1408	1428	1444	1462	1480	**1498**	1515	1534	1552	**1572**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 2	1380	1397	1412	1432	1448	1467	1484	1504	1521	1542	1558	1579	1595	1616	1635	1654	1672	1695	**1714**	1736	1758	1780	**1801**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 3	1531	1550	1570	1587	1606	1625	1646	1663	1685	1705	1726	1748	1770	1791	1810	1834	1856	1878	**1900**	1923	1945	1971	**1994**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Level 4	1687	1706	1727	1749	1771	1792	1812	1837	1858	1880	1902	1926	1950	1974	1997	2022	2045	2072	**2095**	2119	2145	2172	**2198**

Level 1	**Level 2**	**Level 3**	**Level 4**
Agricultural Technician I	Agricultural Technician II	Forest Ranger IV	Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger II	Forest Ranger III	Parks Officer III	Forest Ranger V
Parks Officer I	Parks Officer II		Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2007
0.25%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1206	1222	1235	1252	1267	1284	1300	1314	1330	1346	1363	1379	1396	1412	1432	1448	1466	1484	**1502**	1519	1538	1556	**1576**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1383	1400	1416	1436	1452	1471	1488	1508	1525	1546	1562	1583	1599	1620	1639	1658	1676	1699	**1718**	1740	1762	1784	**1806**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1535	1554	1574	1591	1610	1629	1650	1667	1689	1709	1730	1752	1774	1795	1815	1839	1861	1883	**1905**	1928	1950	1976	**1999**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1691	1710	1731	1753	1775	1796	1817	1842	1863	1885	1907	1931	1955	1979	2002	2027	2050	2077	**2100**	2124	2150	2177	**2204**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2008
1.50%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1224	1240	1254	1271	1286	1303	1320	1334	1350	1366	1383	1400	1417	1433	1453	1470	1488	1506	**1525**	1542	1561	1579	**1600**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1404	1421	1437	1458	1474	1493	1510	1531	1548	1569	1585	1607	1623	1644	1664	1683	1701	1724	**1744**	1766	1788	1811	**1833**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1558	1577	1598	1615	1634	1653	1675	1692	1714	1735	1756	1778	1801	1822	1842	1867	1889	1911	**1934**	1957	1979	2006	**2029**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1716	1736	1757	1779	1802	1823	1844	1870	1891	1913	1936	1960	1984	2009	2032	2057	2081	2108	**2132**	2156	2182	2210	**2237**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JANUARY 16, 2008
0.25%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1227	1243	1257	1274	1289	1306	1323	1337	1353	1369	1386	1404	1421	1437	1457	1474	1492	1510	**1529**	1546	1565	1583	**1604**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1408	1425	1441	1462	1478	1497	1514	1535	1552	1573	1589	1611	1627	1648	1668	1687	1705	1728	**1748**	1770	1792	1816	**1838**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1562	1581	1602	1619	1638	1657	1679	1696	1718	1739	1760	1782	1806	1827	1847	1872	1894	1916	**1939**	1962	1984	2011	**2034**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1720	1740	1761	1783	1807	1828	1849	1875	1896	1918	1941	1965	1989	2014	2037	2062	2086	2113	**2137**	2161	2187	2216	**2243**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2008
1.00%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1239	1255	1270	1287	1302	1319	1336	1350	1367	1383	1400	1418	1435	1451	1472	1489	1507	1525	**1544**	1561	1581	1599	**1620**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1422	1439	1455	1477	1493	1512	1529	1550	1568	1589	1605	1627	1643	1664	1685	1704	1722	1745	**1765**	1788	1810	1834	**1856**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1578	1597	1618	1635	1654	1674	1696	1713	1735	1756	1778	1800	1824	1845	1865	1891	1913	1935	**1958**	1982	2004	2031	**2054**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1737	1757	1779	1801	1825	1846	1867	1894	1915	1937	1960	1985	2009	2034	2057	2083	2107	2134	**2158**	2183	2209	2238	**2265**

Level 1	**Level 2**	**Level 3**	**Level 4**
Agricultural Technician I	Agricultural Technician II	Forest Ranger IV	Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger II	Forest Ranger III	Parks Officer III	Forest Ranger V
Parks Officer I	Parks Officer II		Staff Ranger

SCHEDULE A
RESOURCE SERVICES
EFFECTIVE: JULY 16, 2008
0.25%
BIWEEKLY RATES

	Min																	Control Point Max				Disc Max
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 1	1242	1258	1273	1290	1305	1322	1339	1353	1370	1386	1404	1422	1439	1455	1476	1493	1511	1529	**1548**	1565	1585	1603	**1624**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 2	1426	1443	1459	1481	1497	1516	1533	1554	1572	1593	1609	1631	1647	1668	1689	1708	1726	1749	**1769**	1792	1815	1839	**1861**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 3	1582	1601	1622	1639	1658	1678	1700	1717	1739	1760	1782	1805	1829	1850	1870	1896	1918	1940	**1963**	1987	2009	2036	**2059**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Level 4	1741	1761	1783	1806	1830	1851	1872	1899	1920	1942	1965	1990	2014	2039	2062	2088	2112	2139	**2163**	2188	2215	2244	**2271**

Level 1

Agricultural Technician I
Forest Ranger II
Parks Officer I

Level 2

Agricultural Technician II
Forest Ranger III
Parks Officer II

Level 3

Forest Ranger IV
Parks Officer III

Level 4

Air Tanker Operations Ranger
Forest Ranger V
Staff Ranger

SCHEDULE B

EDUCATIONAL LEAVE PROVISIONS

Any resemblance between this Addendum and the Non-Bargaining Personnel Policies is purely coincidental.

.01 An employee must have completed the probationary period before being considered for educational leave.

.02 (1) An employee on education leave may be granted financial assistance which may include all or a portion of the following costs: Employee salary, tuition, travel expenses, meals and lodging, books, registration or examination fees, and any other related legitimate expenses.

(2) An employee who is granted Long Term or Special Educational Leave, must sign a non-interest bearing promissory note for the amount of financial assistance received excluding the costs of salary of a replacement employee, and a Return Service Agreement.

(3) The period of Return Service specified in a Return Service Agreement is to be for a minimum period of 12 months, or equal to the length of the education leave granted if greater.

(4) Where an employee does not complete the Return Service Agreement, the promissory note is credited with an amount that bears the same ratio to the cost of the training as the completed service bears to the total Return Service Agreement. The remaining balance of the promissory note will be processed for collection unless waived.

(5) An employee who does not satisfactorily complete the course or training ceases to be entitled to financial assistance but must fulfill any financial and return service commitments on a prorata basis. This requirement may be waived where the failure to satisfactorily complete the course or training was due to a cause beyond the employee's control.

.03 (1) An employee on educational leave is eligible to accumulate sick and vacation leave credits. No carry over of vacation leave credits is permitted where educational leave is granted for a period of 12 months or more.

(2) A merit increase cannot be granted to an employee on long term or special educational leave but may be granted effective the first day of the month in which the employee returns to work.

.04 (1) In determining the amount of financial assistance to be paid by the Employer, the percentage figure derived from the attached points guide may be applied to all or any part of the items included in the total financial assistance requested. The points guide must be used to calculate the proportion of salary to be reimbursed while on long term or special education leave.

(2) Where an employee on educational leave received other financial assistance from the Province which need not be repaid, the benefits under this educational leave policy may be reduced accordingly.

.05 (1) Short Term Educational Leave may be granted for the purpose of taking professional; technical or skills training where the employee will be absent from work for a period of 30 working days or less.

(2) Expenses for transportation, board and lodging cannot exceed the maximum allowance permitted in the Travel Directive.

.06 (1) An employee may be granted a Tuition Refund upon successful completion of courses that do not require the employee to be absent from work, or require only brief absences.

(2) where an employee is eligible for a Tuition Refund, the employee may also be granted:

(a) Leave of absence with pay for the purpose of writing examinations;

(b) Payment of expenses of writing the examinations;

(c) Payment of traveling expenses in accordance with the Travel Regulations.

.07 (1) an employee may be granted Long Term Educational Leave for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period in excess of 30 working days.

(2) subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the cost of the following expenses:

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.

(c) Books.

(d) Other agreed expenses directly related to the proposed course or training.

.08 (1) An employee may be granted special Educational Lave when selected by Government to attend Ecole Nationale D'administration, Ecole National D'administration Publique, National Defence college or a similar institution.

(2) Subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the following expenses;

(a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.

(b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.

(c) Other agreed upon expenses directly related to the course or training.

POINTS GUIDE

The following table is intended for use as a guideline in determining the amount of financial assistance received by the employee. The application may be awarded 1, 2 or 3 points under each of the three columns. The points awarded under each column are added to the total number of points for the application. The maximum financial assistance received by the employee is determined by applying the appropriate percentage for the table to the total cost of the proposed training. For example, if an application was awarded 2 under each of columns 1, 2 and 3 respectively, this would be a total of 6 points. Applying the percentage guide the employee would be eligible to receive a maximum of 60% of salary and all other expenses to which the department and/or Board of Management may wish to apply the formula. A copy of the completed points guide must be attached to each application for Educational Leave.

Where the application under consideration is for development purposes as a result of a career plan for the employee, the criteria in the Points Guide may be interpreted to refer to the proposed job or duties rather than the employee's present job.

Relationship Between Job Duties and	Main Beneficiary of Proposed Training	Need for Proposed Training
1. Useful but not directly related	Mostly employee	Employee needs to directly attain minimum education standards of present job
2. Generally related to duties of employee	Equally between employee and organization	Employee needs to keep up with new knowledge and techniques
3. Very specifically related to major portion of employee's duties	Mostly organization	New or potential duties or responsibilities require this training for efficient operation of program

Points	% of Salary
0 - 3	0%
4	40%
5	50%
6	60%
7	80%
8	90%
9	100%

Guidelines for progression

Guidelines for progression through the pay range for flexible classifications based on performance (effective on the employee's anniversary date):

New Graduate – level 1, step 1

After 1 year – may receive up to four steps

After 2 years – may receive up to four steps

After 3 years – may receive up to four steps

After 4 years – may receive a promotional increase to level 2 equal to four steps after which the merit increase shall be in accordance with article 22.03 of the collective agreement.

LETTER OF AGREEMENT - RE: TRAVEL REGULATIONS

The parties have agreed to set forth the following clarifications to assist those concerned with interpreting the provisions of Article 34 Travel Regulations.

The intent of the parties is that -

Where employees have prior notice of assigned duties more than sixteen (16) kilometers from their normal place of work at a location where meals are not available from commercial establishments, they are expected to bring a lunch from home.

Employees shall in no event be entitled to claim for these "brown bag" meals, or meals prepared at/or brought from home. However, where it is necessary for an employee to purchase a meal or the components thereof from a commercial establishment immediately before or during a work shift as a result of a work assignment of which he had no prior notice, at a location more than sixteen (16) kilometers from the employee's normal place of work, the Employer shall, notwithstanding Clause 34.04, reimburse the employees for the same in accordance with the Travel Directive. Further, the same would apply within the sixteen (16) kilometer limit, where a work assignment of which he had no prior notice would prevent the employee who had not brought his lunch from home, from leaving his place of work during the lunch hour.

NOTE: Normal place of work is understood to mean the employee's fixed and precise location at which they must report to work each day as defined in Article 34.01.

FOR THE EMPLOYER

Steven Soles

FOR THE UNION:

Carole McDonald

DATE: June 9, 2006

LETTER OF AGREEMENT - Re: VACATION CREDIT ACCUMULATION

Effective January 1, 1991, each employee shall establish a bank of vacation credits equal to the employee's vacation credit entitlement for the calendar year 1990. Vacation credits may be taken by the employee, from this vacation credit bank as operational requirements permit or retained in whole or in part for liquidation on separation from employment.

FOR THE EMPLOYER

Steven Soles

FOR THE UNION:

Carole McDonald

DATE: June 9, 2006

LETTER OF AGREEMENT - ENFORCEMENT PREMIUM

Effective on date of signing of new collective agreement

A Letter of Agreement for those Forest Rangers who are assigned and perform enforcement duties a minimum of 30% of the time.

The Employer agrees to pay a flat rate of eighty dollars (80.00) bi-weekly to those employees (Forest Rangers) who perform enforcement duties a minimum of 30% of the time. This additional compensation will be paid on a bi-weekly basis while enforcement duties are performed at or above the minimum standard described above.

In the event that the Department implements specialization with respect to enforcement duties, the parties agree that any employee currently receiving the enforcement premium pursuant to this Letter of Agreement, who applies to continue to perform enforcement duties and is not selected by the Department for such duties, shall continue to receive such premium for a period no longer than one year from the date the employee is notified that he/she is not selected.

Dated at Fredericton the 9th day of June 2006.

FOR THE EMPLOYER

Steven Soles

FOR THE UNION:

Carole McDonald

LETTER OF AGREEMENT - SEASONAL EMPLOYEES

The Placing and Recalling of Seasonal Employees from Inactive Status at the Department of Natural Resources

Notwithstanding Articles 17.02 and 17.06, the parties agree to the following procedure.

Seasonal employees will be required to file a form with the Human Resources Branch of the Department of Natural Resources by July 1 of a given year, indicating the specific districts or branches where they choose to exercise their right of layoff and recall, for either short term (4 weeks or less) or long term (greater than 4 weeks) opportunities.

The content of these forms will be effective from July 1 to June 30 of the following year, unless an employee submits a written request for revision to the Human Resources Branch of the Department of Natural Resources.

Failure to accept an opportunity consistent with a stated preference, unless for a valid reason, will result in an employee not being offered any further opportunities outside of his assigned district for the remainder of the twelve (12) month period ending June 30th.

Dated at Fredericton the 9th day of June 2006.

FOR THE EMPLOYER

Steven Soles

FOR THE UNION:

Carole McDonald

Nouveau Brunswick

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

New Brunswick
UNION
SYNDICAT
du Nouveau-Brunswick

GROUPE : SERVICES DE RESSOURCES

DATE D'EXPIRATION : le 15 janvier 2009

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

GROUPE : SERVICES DE RESSOURCES

DATE D'EXPIRATION ; le 15 janvier 2009

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 3 - LOIS À VENIR	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	3
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT	3
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS	4
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION	5
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT	5
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	6
ARTICLE 12 - PROCÉDURES APPLICABLES AUX GRIEFS	7
ARTICLE 13 - ARBITRAGE	10
ARTICLE 14 - DISCIPLINE	11
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 16 - AFFICHAGE DES CONCOURS	14
ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	15
ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	16
ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL	17
ARTICLE 20 - SURTEMPS	18
ARTICLE 21 - SALAIRE MAJORÉ	18
ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS	19
ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS	23
ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS	25
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE	27
ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ	28
ARTICLE 27- CONGÉS DE DEUIL	34
ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE	35
ARTICLE 29 - CONGÉS D'ÉTUDES	36
ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	36
ARTICLE 31 - AUTRES CONGÉS	38
ARTICLE 32 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	23
ARTICLE 33 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	40
ARTICLE 34 - DIRECTIVES SUR LES VOYAGES	42
ARTICLE 35 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	43
ARTICLE 36 - CLASSIFICATIONS	43

ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION 44
ARTICLE 38 - NOTE RELATIVE AU RÈGLEMENT SALARIAL 45
ANNEXE A 47
ANNEXE B 62
SYSTÈME DE POINTS 65
Lignes directrices pour la progression 66
LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES DIRECTIVES SUR LES VOYAGES 67
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ACCUMULATION DE CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS 68
LETTRE D'ENTENTE – PRIME POUR LES FONCTIONS D'OBSERVATION 69
LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS SAISONNIERS 70
LETTRE D'ENTENTE – INTIATIVE DE SPÉCIALISATION 71

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue et intervenue le 9 juin 2006.

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part,

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE :

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir des relations harmonieuses et des conditions stables d'emploi entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, d'améliorer la qualité des services publics de la province et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur rendement en vue d'assurer un service efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines conditions d'emploi relatives à la rémunération et aux heures de travail ainsi que d'autres conditions d'emploi connexes intéressant les employés visés par la présente convention.

À CES CAUSES, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes:

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 Les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi.

1.02 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et qui ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.

1.03 Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin à moins d'indication à l'effet contraire.

1.04 Lorsque le singulier est employé dans la présente convention, il faut, si le contexte l'exige, considérer que le pluriel a été employé.

1.05 « **Point de contrôle maximum** » désigne le point dans une échelle de traitement représentant le traitement de base maximum associé à un emploi.

1.06 « **Maximum discrétionnaire** » désigne le point dans une échelle de traitement se situant entre le point de contrôle maximum et le maximum autorisé pour les augmentations réoctroyables.

1.07 « **Augmentation au mérite** » désigne un redressement du traitement d'un employé fondé sur une évaluation du rendement documentée.

1.08 « **Augmentations réoctroyables** » désigne les paiements temporaires fondés sur un rendement exceptionnel qui sont autorisés à la discrétion de l'administrateur général.

1.09 « **Augmentation de traitement** » désigne un échelon de l'échelle de traitement.

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.

ARTICLE 3 - LOIS À VENIR

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance

d'accréditation de la Commission des relations de travail dans les services publics numéro 074 PS 2d(2) 1987.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

5.01 Dans la présente convention, rien ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donnés ou faits au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur doit retenir du traitement revenant à chaque employé qui a été embauché pour effectuer un travail du genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat, à compter du mois qui suit le mois de l'entrée en fonctions de l'employé.

7.02 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le 15^{e} jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

7.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par

écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit demeurer le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par le représentant désigné du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

7.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat, et les sommes ainsi retenues des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continuera d'être facultative.

7.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises au directeur du Syndicat en application du présent article.

7.09 Les cotisations des employés exclus de l'unité de négociation ne seront plus retenues à compter du premier jour suivant l'avis de leur exclusion.

7.10 Les renseignements fournis avec les cotisations syndicales doivent inclure le nom de l'employé, sa classification, le nombre d'heures travaillées, son statut, son adresse, le montant retenu à chaque paye ainsi que le montant total de ses cotisations.

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

8.01 Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

Le sous-ministre adjoint des Services des relations de travail
Bureau des ressources humaines
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT :

Le directeur
Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
217, rue Brunswick
Fredericton (N.-B.)
E3B 1G8

8.02 *Avis du Syndicat*

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur doit continuer de laisser sur les tableaux d'affichage actuels un espace libre pour que le Syndicat puisse y afficher des avis de réunions et d'autres avis intéressant les employés, pourvu que ces avis soient soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur responsable du bâtiment où se trouve le tableau d'affichage.

8.03 L'Employeur doit aviser le Syndicat de tout changement de statut d'un employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant un tel changement lors de son embauche, sa mise en disponibilité, sa reclassification, sa retraite ou sa cessation d'emploi pour une raison quelconque.

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION

9.01 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de son Règlement, ainsi que de la *Loi sur les droits de la personne*, l'Employeur admet qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé en matière d'embauchage, d'avancement, de taux de salaire, formation, perfectionnement, mutation, mise en disponibilité, rappel, discipline, congédiement ou d'autre façon pour raison de race, croyances, couleur, langue, sexe, d'attaches politiques ou religieuses, d'âge, d'état matrimonial, d'origine nationale ni à cause de son adhésion au Syndicat ou de ses activités au sein de celle-ci.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, ralentissements de travail, lock-out ni d'autres interruptions de travail définies dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention, il faudra former un comité mixte sous le nom de Comité des relations Employeur-employés, comprenant un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat et des employés ensemble et un maximum de quatre (4) représentants de l'Employeur.

11.02 Les parties conviennent que le comité doit servir d'organe de véritable consultation sur l'interprétation d'un article quelconque de la convention collective chaque fois qu'elle sera requise, sur les changements que l'on envisage d'apporter aux conditions d'emploi ou de travail et sur toutes les autres questions d'intérêt commun aux parties.

11.03 Les parties doivent convoquer les membres du comité à une réunion dans un délai de cinq (5) jours après la date où l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre un avis selon lequel une affaire quelconque mentionnée au paragraphe 11.02 a besoin d'être soumise à une consultation paritaire, et il incombe à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de cinq (5) jours ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

11.04 Toute entente conclue par le comité lie les parties à la présente convention et toute directive requise pour assurer l'application de la recommandation convenue doit être signée par le représentant de l'agent négociateur et par le représentant de l'Employeur et être distribuée par la ou les parties par l'entremise de leurs moyens de communication.

11.05 Le comité n'a pas le pouvoir d'apporter des changements, ni des corrections, pas plus que des additions ou des modifications aux conditions de la présente convention collective.

11.06 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit perdre de traitement ni d'autres avantages par suite d'une absence ou d'absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront assumées par les parties respectives.

ARTICLE 12 - PROCÉDURES APPLICABLES AUX GRIEFS

12.01 L'Employeur et le Syndicat admettent qu'il est souhaitable de régler promptement les plaintes et les différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties admettent également que beaucoup de plaintes peuvent être réglées efficacement au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Pour ces raisons, les parties consentent à encourager les employés qui formuleront des plaintes à discuter de l'affaire avec leur surveillant le plus tôt possible après la naissance des circonstances qui donnent lieu à la plainte, de façon à éviter, autant que possible, un différend qui exigerait le recours à la procédure applicable aux griefs.

12.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat à l'égard d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours après la naissance du prétendu grief ou la prise de conscience du grief par l'employé, celui-ci peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par poste recommandée, sur la formule approuvée par la Commission de l'emploi et du travail dans les services publics, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables après le jour où il aura présenté son grief à son

surveillant immédiat ou à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par poste recommandée, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables après le jour où il aura présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au troisième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par poste recommandée, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour le ministère où il travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur au premier et au deuxième paliers et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté au troisième palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier devra répondre au grief par écrit à

l'employé, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour ou le grief a été présenté au dernier palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 ci-dessous, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

PALIER	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF À	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
PREMIER	**20 jours ouvrables** après la naissance du prétendu grief ou de la prise de connaissance du grief par l'employé	La personne désignée par l'Employeur	**10 jours ouvrables** à partir de la réception du grief écrit
DEUXIÈME	**10 jours** à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date où la réponse aurait dû être reçue	La personne désignée par l'Employeur	**10 jours ouvrables** à partir de la réception du grief écrit
TROISIÈME	**10 jours** à partir de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date où la réponse aurait dû être reçue OU, dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement tel que prescrit au paragraphe 14.08, 20 jours ouvrables	La personne désignée par l'Employeur	**15 jours ouvrables** à partir de la réception du grief écrit

12.03 Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audience d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

12.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on n'a pas profité des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 12.05 du présent article.

12.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, il sera possible d'un commun accord de prolonger les délais ici fixés.

12.06 Toute question donnant lieu à un différend qui oppose directement le Syndicat et l'Employeur doit être étudiée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours après la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, les parties peuvent s'en remettre au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

12.07 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et que le grief en est un qui ne peut pas être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande formulée par écrit au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audition complète de la ou des questions donnant lieu au grief.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

13.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

13.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège ou de confirmer l'enlèvement d'un tel avantage ou privilège selon qu'il le jugera à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner un effet rétroactif à sa décision.

13.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer l'une des dispositions de la présente convention, de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

14.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande orale ou écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement ou le congédiement.

14.02 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer, à titre de mesure disciplinaire, une réprimande écrite, une suspension sans traitement ou un congédiement à un employé qui a terminé son stage. Les évaluations de rendement ne constituent pas des réprimandes écrites.

14.03 La réprimande orale ou écrite ou la suspension avec traitement peuvent être administrées par le surveillant immédiat d'un employé. La suspension sans traitement ou le congédiement peuvent être administrés par l'administrateur général, l'administrateur général intérimaire, l'administrateur en chef ou l'administrateur en chef intérimaire du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme où l'employé travaille.

14.04 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement à titre de mesure disciplinaire, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la date de cette mesure, fournir à l'employé, par écrit, les raisons de cette mesure disciplinaire, y compris toutes les dates pertinentes.

14.05 Une suspension sans traitement doit s'appliquer à une période de temps déterminée.

14.06 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé reçoit l'avis oral ou l'avis écrit par signification à personne ou à la date d'oblitération du timbre-poste, lorsque l'avis est envoyé par poste recommandée.

14.07 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir les raisons écrites exigées par le paragraphe 14.04 doit entraîner la réintégration immédiate de l'employé.

14.08 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 14.02, il peut, dans un délai de vingt (20) jours après la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs y compris l'arbitrage prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du

paragraphe 14.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.09 Lorsqu'il dépose un grief contre une mesure disciplinaire, l'employé doit indiquer la nature de chaque acte ou faute faisant l'objet du grief et inclure toute mention pertinente de la loi, du règlement, de l'arrêté ministériel, de la convention collective ou de la sentence arbitrale pour lesquels il y a eu prétendue violation ou mauvaise interprétation ainsi que la nature de ces dernières.

14.10 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.02, l'employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté, ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement normal durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

14.11 En attendant qu'il y ait enquête sur un incident, un employé peut être relevé de ses fonctions et tenu de quitter les locaux dans l'établissement où se trouve son lieu de travail, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun rapport de l'incident ne sera versé au dossier de l'employé.

14.12 Toutes les mentions de mesure disciplinaire prise contre l'employé seront retirées après dix-huit (18) mois à partir de la date de l'imposition de la mesure disciplinaire, à la condition qu'aucun autre incident de mesure disciplinaire n'ait été consigné à l'endroit de l'employé durant cette période.

14.13 Lorsque l'Employeur fixe une réunion avec un employé dans l'intention de discuter d'une mesure disciplinaire, conformément au paragraphe 14.01 de la présente convention, l'employé doit en être avisé à l'avance afin qu'il puisse, à son choix et dans des délais raisonnables, prendre des dispositions pour qu'un représentant du syndicat assiste à la réunion.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Un employé doit être stagiaire pendant une période de six (6) mois à compter de la date à laquelle il se présente au travail chez

l'administrateur général, étant entendu qu'au bout de la période de six (6) mois l'administrateur général peut prolonger le stage d'autres périodes de trois (3) mois, mais la durée totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois. L'ancienneté d'un employé qui a terminé son stage doit remonter à la date à laquelle il a commencé son service ininterrompu.

15.02 Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation en dehors de l'unité de négociation et qu'il revient à l'unité de négociation dans les six mois qui suivent, il doit retourner à son ancienne classe et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

15.03 a) Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur perd son ancienneté, à moins

(i) d'être en congé autorisé;
(ii) d'être absent du travail tout en touchant une paye de maladie ou des indemnités d'accident de travail; ou
(iii) d'avoir été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré.

b) L'emploi d'un employé prendra fin et l'employé perdra ses droits d'ancienneté

(i) s'il démissionne;
(ii) s'il est mis en disponibilité pendant plus de douze (12) mois;
(iii) s'il a été congédié à juste titre et qu'il n'est pas réintégré;
(iv) s'il s'absente du travail sans autorisation pendant cinq (5) jours consécutifs, sans en avertir son Employeur le plus tôt possible;
(v) si, lorsqu'il est rappelé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de l'avis envoyé par poste recommandée. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale courante.

c) Un employé conservera ses crédits antérieurs d'ancienneté mais n'en accumulera pas d'autres lorsqu'il sera absent du travail, en raison d'une mise en disponibilité saisonnière, d'un congé non payé ou d'une suspension sans traitement, pendant une période continue

d'une durée dépassant la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque.

15.04 L'unité de service à laquelle doit s'appliquer toute priorité basée sur l'ancienneté est l'unité de négociation au sein de chaque ministère.

15.05 *Liste de l'état de service des employés*

a) L'Employeur doit dresser une liste des employés et doit mettre cette liste à la disposition des employés de l'unité de négociation et du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année.

b) La liste des employés doit comporter la date d'entrée en fonctions de chaque employé, ainsi que le nombre de jours de congés de maladie et de congés annuels accumulés par chaque employé.

ARTICLE 16 - AFFICHAGE DES CONCOURS

16.01 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'avis de concours doit être affiché pendant au moins dix (10) jours ouvrables dans les bâtiments où les employés travaillent. Une copie de l'avis de concours doit être transmise au Syndicat.

b) Nonobstant l'alinéa 16.01 *a*) susmentionné, les postes vacants d'une classe à niveaux multiples des séries applicables peuvent être comblés au moyen de mutations.

16.02 L'avis mentionné au paragraphe 16.01 doit renfermer les renseignements suivants :

a) la description du poste;
b) l'endroit du poste;
c) les qualités requises;
d) le taux ou le barème de traitement; et
e) les tâches générales permettant d'identifier les attributions particulières du poste.

16.03 L'Employeur doit avertir tous les candidats des résultats du concours le plus tôt possible après les entrevues.

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 Lorsqu'il survient des mises en disponibilité (excepté les mises en disponibilité saisonnières ou pour une période déterminée) au sein de l'unité de négociation, les employés de l'unité de négociation doivent avoir les droits et les protections prévus par la *Loi sur la Fonction publique* et son règlement.

17.02 En plus des protections et des droits prévus au paragraphe 17.01 ci-dessus, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer aux mises en disponibilité, c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté (au sein de la même classe ou appartenant à une classe inférieure) doivent être mis en disponibilité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de la même classe ou appartenant à une classe supérieure, par ministère et par classe, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer au poste de classe inférieure et qu'il soit qualifié pour remplir les fonctions du poste de classe inférieure.

17.03 Nonobstant le paragraphe 17.02 du présent article, lorsqu'il survient des mises en disponibilité au sein de l'unité de négociation, les employés surnuméraires, temporaires et stagiaires doivent être mis en disponibilité les premiers, dans ce même ordre.

17.04 Lorsque l'Employeur détermine qu'il est préférable pour un fonctionnement efficace, de supprimer un poste établi ou un projet qui a existé pendant un an ou une période plus longue avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour donner aux employés titulaires qui sont touchés :

a) un préavis de quatre (4) mois d'une mise en disponibilité; et

b) une réaffectation, lorsque c'est possible, au sein du même district, de la même région, de la même direction ou du même ministère; ou

c) un autre emploi, lorsque c'est possible, au sein des services publics à un niveau de responsabilité et de traitement comparable.

17.05 Lorsque des employés sont réaffectés par suite d'une mesure prise en application du paragraphe 17.04, les employés doivent être réaffectés par ordre d'ancienneté au sein des classes par ministère,

pourvu que ces employés possèdent les qualités nécessaires pour remplir les fonctions du poste auquel ils sont réaffectés.

17.06 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*, les employés mis en disponibilité doivent être rappelés suivant leur ordre d'ancienneté pour accomplir le travail disponible.
17.07 Un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables doit être donné à un employé qui doit recevoir le statut d'employé en inactivité.

17.08 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*, aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant qu'une possibilité de rappel ne soit offerte aux employés mis en disponibilité.

ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition :

Ce terme désigne un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités, qui est directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel qui a pour effet de modifier les états de service ou les conditions de travail des employés.

Introduction :

L'Employeur convient d'introduire tout changement technologique de façon à minimiser le plus possible les effets perturbateurs sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets perturbateurs sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

Avis :

L'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, de son intention d'apporter un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date prévue du changement. Les parties se rencontreront pendant cette période dans le but de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être visés.

Formation :

Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé.

S'il est impossible d'assurer la formation ou si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas à acquérir les compétences nécessaires, l'employé visé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'article 17.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine normale de travail ne doit pas dépasser quarante (40) heures, excluant les périodes de repas, obtenues sur une base de cinq jours, cette moyenne pouvant être calculée sur une période de deux semaines, pourvu que tous les relais de travail soient de huit (8) heures continues (excluant les périodes de repas) ou de plus longue durée.

19.02 Les heures normales de travail des employés non pourvus d'un horaire de travail particulier doivent être de 8 h à 17 h avec une heure libre pour le repas du midi, du lundi au vendredi.

19.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à des heures autres que de 8 h à 17 h du lundi au vendredi, l'Employeur doit fournir à l'employé un horaire de travail de quatorze jours, trois jours civils avant le premier jour de travail de cet horaire, et les quatre-vingts (80) premières heures de travail fixées dans l'horaire de l'employé doivent constituer ses heures normales de travail pendant la période visée par l'horaire.

19.04 Lorsque les heures de travail sont prévues à l'avance, l'employé sera tenu de travailler pendant les heures prévues et l'horaire ne pourra être changé par l'Employeur une fois qu'il aura été affiché ou livré à l'employé, sauf dans des cas où les fonctions d'un employé absent doivent être remplies ou lorsqu'il existe une urgence. Lorsqu'un horaire est changé, on ne peut changer qu'un ou des relais complets.

19.05 Un employé doit être rémunéré pour les services de surtemps conformément à l'article sur le surtemps de la présente convention.

19.06 En plus des périodes de repas du midi, chaque employé doit être autorisé à prendre deux (2) pauses de dix minutes chaque jour où il est au travail.

19.07 La période de temps durant laquelle un employé doit demeurer en réserve à son endroit de travail régulier doit compter comme faisant partie de ses heures réglementaires de travail.

19.08 Le présent article sert au calcul du surtemps et ne doit pas s'interpréter comme constituant une garantie d'heures de travail par semaine.

19.09 Nonobstant les heures de travail ci-dessus, les parties peuvent convenir mutuellement de prévoir à l'horaire des relais de 10 heures au taux normal jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine, pourvu que tous les relais soient d'une durée d'au moins huit (8) heures.

ARTICLE 20 - SURTEMPS

20.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales définies au paragraphe 19.01 ou 19.03 (Heures de travail) doivent être considérées comme du surtemps.

20.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, le surtemps doit être autorisé d'avance par le surveillant immédiat de l'employé avant d'effectuer le travail supplémentaire.

20.03 Au choix de l'employé, le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé ou à raison de temps libre équivalant à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures travaillées.

20.04 Le temps libre doit être déterminé par le surveillant de l'employé à un moment compatible avec le fonctionnement efficace du service moins de trente (30) jours après le jour où le travail supplémentaire aura été effectué ou à une date ultérieure qui puisse convenir à l'employé et à son surveillant, autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps effectué.

ARTICLE 21 - SALAIRE MAJORÉ

21.01 Un employé a droit à une prime de relais de cinquante cents (0,50 $) l'heure pour chaque heure travaillée pendant un relais dont la moitié des heures de travail surviennent entre 16 h un jour

quelconque et 8 h le jour suivant. Une prime de relais n'est pas versée pour les heures de travail effectuées au taux de surtemps.

21.02 Un employé à droit à une prime de fin de semaine de cinquante (0,50 $) cents l'heure pour chaque heure travaillée le samedi ou le dimanche à laquelle la prime de relais, telle qu'elle est définie au paragraphe 21.01, ne s'applique pas. Une prime de fin de semaine n'est pas versée pour les heures de travail effectuées au taux de surtemps.

21.03 Tout employé rappelé au travail après les heures réglementaires de travail doit être rémunéré pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps.

21.04 Sauf en cas d'urgence, un employé qui travaille au cours d'un relais prolongé ne doit pas être tenu d'entreprendre son prochain relais régulier s'il ne s'est pas écoulée une période de huit (8) heures depuis la fin de la période de travail prolongée.

ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

22.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés aux annexes ci-jointes qui font partie de la présente convention.

22.02 *Dates anniversaire*

a) Les dates anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou à la discrétion de l'administrateur général, il est possible de changer les dates anniversaire des employés par une date anniversaire commune.

b) Lorsque la pratique d'attribuer une date anniversaire propre à un employé est conservée, l'anniversaire d'un employé est la date à laquelle un employé est entré en fonctions ou ensuite, la date de la dernière promotion de l'employé.

c) Lorsqu'une date anniversaire commune est choisie, l'administrateur général peut, à la première date anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à un employé aux fins d'une mise en oeuvre équitable, conformément aux procédures de calcul au prorata établies.

22.03 *Augmentations au mérite*

a) Sous réserve d'une évaluation et d'un examen du rendement documentés menés conformément au Système de gestion du rendement, un employé à sa date anniversaire peut recevoir une augmentation pouvant correspondre à cinq échelons de l'échelle de traitement, à condition de ne pas dépasser le point de contrôle maximum.

b) L'Employeur doit signifier un avis par écrit quand une augmentation annuelle correspondant à un ou plusieurs échelons de traitement n'est pas accordée ou qu'une augmentation annuelle correspondant à moins de deux échelons de traitement est accordée. Cet avis écrit doit contenir la ou les raisons pour laquelle l'Employeur juge que le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant.

c) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite correspondant à au moins deux échelons de l'échelle de traitement doit avoir le droit de présenter son évaluation du rendement au directeur des ressources humaines ou à son représentant pour qu'elle soit examinée par le comité de révision qui a été établi dans le ministère employeur. L'employé doit avoir le droit de faire une présentation par écrit au comité de révision.

d) À la discrétion de l'administrateur général, les augmentations au mérite à la date anniversaire, ou des fractions de celles-ci, peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure, sans que la date anniversaire de l'employé change.

e) Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation correspondant à un ou plusieurs échelons de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir à une date ultérieure l'augmentation rétroactive à la date anniversaire de l'employé.

f) Le nombre d'échelons de traitement à titre d'augmentation au mérite qui est accordé aux employés à temps partiel ou saisonniers devrait être calculé au prorata ou reporté en fonction de la durée ou des périodes de travail.

g) Les employés rémunérés au point de contrôle maximum de l'échelle de traitement ou au-delà sont inadmissibles à des augmentations au mérite.

22.04 *Taux de traitement au moment d'une promotion, d'une rétrogradation et d'une mutation*

a) Lorsqu'un employé est promu à un poste dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de son ancien poste, cet employé est rémunéré au taux de traitement le plus rapproché qui correspond à une augmentation de quatre (4) échelons de traitement, sans toutefois dépasser le point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement.

b) Lorsqu'un employé obtient un avancement, le redressement de traitement doit entrer en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date d'entrée en vigueur de la nomination.

c) Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite est promu à la date anniversaire, l'employé doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation d'avancement.

d) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est plus bas, ou que les fonctions d'un employé sont reclassées à une classe ayant un point de contrôle maximum plus bas et que le taux de traitement de l'employé est supérieur au point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel pendant une (1) année, après quoi il sera placé, à la discrétion de l'Employeur, au point de contrôle maximum de la nouvelle classe ou il sera maintenu à son taux de traitement actuel.

Si le taux de l'employé est inférieur au point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, l'employé doit être placé dans la nouvelle échelle de traitement au taux qui est le plus rapproché du taux actuel de l'employé, ce qui ne peut pas être une diminution.

e) Lorsqu'un employé demande une rétrogradation et que sa demande est acceptée et que son taux de traitement actuel est supérieur au point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de la classe où l'employé a été rétrogradé, l'employé doit être rémunéré au point de contrôle maximum de la classe inférieure.

f) À une mutation latérale, un employé continue de recevoir le même taux de traitement.

22.05 *Paye de suppléance*

a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

b) La paye de suppléance doit correspondre au taux de traitement minimum applicable à la classe de l'employé qui est remplacé, ou correspondre à une augmentation de quatre (4) échelons de traitement au-delà du taux de traitement réglementaire de l'employé faisant la suppléance, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas recevoir un traitement qui dépasse le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel il reçoit la paye de suppléance.

c) Lorsqu'un employé est tenu de remplir temporairement les fonctions d'une classe comportant un traitement inférieur, l'employé ne doit perdre aucun des droits qu'il pourrait avoir à une augmentation au mérite.

22.06 *Augmentations réoctroyables*

a) Un employé rémunéré au point de contrôle maximum peut recevoir, à la date anniversaire, des augmentations réoctroyables, mais celles-ci ne doivent pas dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation doit être fondée sur le rendement qui a été évalué conformément au Système de gestion du rendement.

b) Les augmentations réoctroyables ne seront pas comprises dans le traitement de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension.

c) Les augmentations réoctroyables peuvent être incluses dans le traitement versé à la quinzaine, versées à des intervalles périodiques ou sous la forme d'un paiement unique, en fonction du montant et de la durée pour laquelle l'augmentation a été autorisée.

d) Les augmentations réoctroyables désignent les paiements temporaires qui correspondent aux hausses de traitement, autorisées à la discrétion de l'administrateur général. Ces augmentations

réoctroyables ne dépasseront pas l'équivalent de quatre échelons de traitement.

22.07 *Transférabilité*

À son transfert à partir des Parties II, III ou IV des services publics :

a) un employé a le droit de faire transférer ses crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de 240 jours;

b) un employé a le choix de faire transférer ses crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre la somme d'argent équivalente;

c) un employé a le droit de faire inclure ses années de service ininterrompu dans les services publics aux fins du calcul du nombre de congés annuels et de l'allocation de retraite auxquels il a droit. Le nombre total d'années de service ininterrompu ne peut être inclus à ces fins lorsque les conditions d'emploi précédant immédiatement la mutation ne prévoyaient pas de disposition sur l'allocation de retraite;

d) un employé a le droit de faire transférer ses crédits de pension accumulés à tout autre régime de pension qui s'appliquera lorsqu'il deviendra employé d'une autre partie des services publics, conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

22.08 *Allocation de téléphone*

Chaque employé dont le nom et le numéro de téléphone particulier sont inscrits dans un annuaire téléphonique public ou dans un avis public à titre de représentant de l'Employeur doit faire acquitter par l'Employeur son compte de téléphone applicable au service local.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

23.01 Sous réserve du paragraphe 23.02, les jours fériés des employés sont les suivants :

a) le jour de l'An;
b) le Vendredi saint;
c) le lundi de Pâques;

d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
e) la fête du Canada;
f) la fête du Nouveau-Brunswick;
g) la fête du Travail;
h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;
i) le jour du Souvenir;
j) le jour de Noël;
k) le lendemain de Noël;
l) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

23.02 a) Tout employé tenu de travailler l'un des jours fériés susmentionnés, autres que le jour de Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré au taux de surtemps applicable pour les heures ainsi travaillées, en plus de recevoir son traitement pour ce jour-là.

b) Tout employé tenu de travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël, ou les deux jours, doit être rémunéré pour les heures ainsi travaillées à raison de deux fois son taux de traitement réglementaire, en plus de recevoir son traitement pour ce jour-là.

c) Lorsqu'un employé est normalement tenu de travailler le 24 décembre, il doit obtenir ses quatre (4) dernières heures de travail ouvrables en temps libre payé, toutefois si le 24 décembre est un lundi, l'employé doit obtenir une journée de temps libre payée. Si l'Employeur oblige un employé à travailler pendant les heures libres prévues pour le 24 décembre en vertu de cet article, l'employé doit être rémunéré pour ses heures conformément aux dispositions de l'article 20 (Surtemps).

23.03 a) Sous réserve de l'alinéa b), lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos d'un employé, celui-ci a droit à un congé payé à son premier jour de travail qui suit immédiatement le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu d'exercer les fonctions de son poste à son premier jour de travail suivant immédiatement un jour férié tel que prévu à l'alinéa 23.03 a), il doit être rémunéré pour les heures travaillées conformément aux dispositions de l'article 20 (Surtemps), en plus de recevoir son taux de traitement réglementaire pour la journée.

23.04 Afin de recevoir l'indemnité de congé payé, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable prévu à l'horaire précédant le jour férié et le jour de travail prévu à l'horaire qui suit le jour férié, sauf s'il était en congé autorisé payé. Les paragraphes 23.01 et 23.02 ne s'appliqueront pas à un employé durant une période où il prend un congé autorisé non payé de plus de cinq (5) jours ouvrables, est absent sans permission ou est visé par une suspension.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS

24.01 Sous réserve du paragraphe 24.06, chaque employé accumule des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours ouvrables.

24.02 Sous réserve du paragraphe 24.03, les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

24.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, les crédits de congés annuels accumulés peuvent être reportés à une année ultérieure. Un employé qui désire faire reporter ses crédits de congés annuels doit en demander l'autorisation par écrit à son Employeur avant le 1er octobre de l'année où l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

24.04 *Les crédits de congés annuels* :

(i) dans le cas des employés comptant huit (8) années d'emploi ininterrompu ou moins, sont d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil;

(ii) dans le cas des employés comptant plus de huit (8) années d'emploi ininterrompu, sont d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil;

(iii) dans le cas des employés comptant plus de vingt (20) années d'emploi ininterrompu, sont de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil.

24.05 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paye, à son taux de traitement quotidien pour tous les crédits de congés annuels inutilisés qui se seront accumulés en sa faveur conformément aux dispositions du présent article.

24.06 En plus des jours de travail ordinaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, tenir compte :

a) des jours où l'employé est en congés annuels;
b) des jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
c) des jours où l'employé est en congé non payé pour affaires du Syndicat;
d) des jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
e) des jours où l'employé est absent du travail, jusqu'à concurrence d'une (1) année, et pendant lesquels il retire des prestations pour accident de travail.

24.07 Les congés annuels doivent être pris à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les nécessités du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Lorsque la situation et les nécessités du service le permettent, la préférence dans le calendrier des congés annuels doit être accordée aux employés qui comptent le plus d'ancienneté.

24.08 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur pour les congés annuels qu'il aura pris sans y avoir droit.

24.09 Un employé mis en disponibilité doit utiliser ses crédits de congés annuels accumulés au moment de sa mise en disponibilité et il n'accumule pas de crédits pendant cette période. Il recommence toutefois à accumuler des crédits de congés annuels à la fin de sa période de mise en disponibilité, conformément aux dispositions du paragraphe 24.01.

24.10 Les employés saisonniers accumulent des crédits de congés annuels au prorata, calculés sur la période de temps travaillée. Le paragraphe 24.09 ne s'applique toutefois pas aux employés saisonniers.

24.11 Un employé qui est hospitalisé pendant qu'il est en congé annuel ou qui tombe malade pendant plus de trois (3) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsqu'il réclame un congé, l'employé doit fournir une preuve de maladie à son Employeur et il doit aviser son Employeur au moment de sa maladie.

24.12 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 survient ou est célébré pendant la période de congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour de congé annuel additionnel.

24.13 Lorsqu'un employé n'a pas utilisé tous ses crédits de congés annuels au cours d'une année en raison d'une maladie prolongée, il a droit à tout crédit de congés annuels qu'il peut avoir accumulé et qu'il n'a pas utilisé au cours des années précédentes.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE

25.01 Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

25.02 Un employé nommé le premier jour ouvrable du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de cette date.

25.03 Un employé nommé à une date autre que le premier jour ouvrable du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

25.04 Lorsqu'un employé s'absente du travail pour prendre un congé non payé, ou par suite d'une mise en disponibilité saisonnière ou d'une suspension sans traitement qui ne constitue pas une violation du paragraphe 14.01, et que son absence est d'une durée ininterrompue dépassant la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, cet employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie pour le mois, mais il conserve tous les crédits de congés de maladie qu'il avait accumulés avant de prendre le congé non payé ou d'avoir fait l'objet d'une mise en disponibilité saisonnière ou d'une suspension sans traitement.

25.05 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

25.06 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé, chaque jour ouvrable où cet employé prend un congé de maladie. L'absence en congé de maladie de moins d'une demi-journée

peut être déduite à raison d'une demi-journée, l'absence de plus d'une demi-journée mais moins d'une journée complète peut être déduite à raison d'une journée complète.

25.07 Après la perte de trois (3) jours ouvrables pour cause de maladie, l'employé doit remettre un certificat médical quand l'Employeur le demande sinon le temps perdu sera déduit du salaire de l'employé. Un employé peut être tenu de produire un certificat médical pour une absence de moins de trois (3) jours pour laquelle il réclame un congé de maladie et, à défaut de la production d'un certificat à la suite d'une telle requête, la période d'absence du travail sera déduite du salaire de l'employé.

25.08 Un congé de maladie payé pour une période dépassant le nombre de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé peut être accordé :

a) par l'administrateur général pour une période maximale de quinze (15) jours ouvrables moyennant la preuve de maladie qu'il jugera nécessaire; et

b) par le Conseil de gestion pour une période dépassant quinze (15) jours ouvrables moyennant la recommandation de l'administrateur général et moyennant une demande appuyée d'un certificat jugé acceptable par le Conseil de gestion et signé par un médecin praticien dûment autorisé.

25.09 L'avance de congés de maladie décrite au paragraphe 25.08 sera déduite des crédits que l'employé accumulera par la suite. Lorsque prend fin, pour une raison quelconque, l'emploi d'un employé qui a obtenu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 25.08, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé qui lui aura ainsi été accordé et qu'il n'aura pas encore gagné au moment de la cessation d'emploi.

ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ

26.01 Toute employée qui devient enceinte doit, au plus tard au cinquième mois de sa grossesse :

a) demander un congé de maternité non payé devant commencer à une date qui survient dans les trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse, ou

b) donner un avis de démission devant entrer en vigueur dans les trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse.

26.02 Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter, avec sa demande de congé, une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date fixée dans la demande ne sera pas nuisible à sa santé pourvu qu'il ne survienne pas de complications imprévues.

26.03 Lorsqu'une employée présente à l'administrateur général ou à l'administrateur en chef un certificat d'un médecin praticien compétent déclarant que sa santé l'exige, l'administrateur général ou l'administrateur en chef doit accorder à l'employée un congé de maternité devant commencer plus tôt que trois (3) mois avant la fin prévue de sa grossesse.

26.04 S'il ne peut assurer à une employée des responsabilités de rechange, l'Employeur peut, avant ou après la période visée à l'alinéa 26.01a), ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité au moment où l'employée ne peut pas remplir de façon raisonnable sa charge normale de travail ou au moment où la grossesse de l'employée nuit matériellement à son rendement.

26.05 La période totale du congé de maternité ne doit pas dix-sept (17) semaines en comptant le congé de maternité pris avant et après la fin de la grossesse. Le congé de maternité continuera après la fin de la grossesse jusqu'à ce que le congé pris avant et après la fin de la grossesse totalise dix-sept (17) semaines de congés, à moins qu'il ne prenne fin plus tôt par suite de la démission ou du retour au travail de l'employée. Si un congé accordé en vertu du paragraphe 26.04 ne tombe pas pendant la période de trois mois avant la fin de la grossesse, ce congé ne doit pas être considéré comme faisant partie du congé de maternité de dix-sept (17) semaines.

26.06 Quand une employée en congé de maternité désire retourner au travail, elle doit le signaler à l'administrateur général ou à l'administrateur en chef au moins dix (10) jours ouvrables avant le jour où elle sera prête à retourner au travail et elle doit présenter l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent.

26.07 Une employée qui retourne au travail au plus tard le dernier jour de la période de congé maximale prévue au paragraphe 26.05 doit conserver dans l'organigramme du ministère, du conseil, de la

commission ou de l'organisme, dans le même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période de son absence temporaire, à moins qu'elle n'accepte la nomination à un autre poste de classe égale ou supérieure qui est vacant quant elle est prête à retourner au travail.

26.08 Une employée qui retourne au travail conformément au paragraphe 26.07 doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité.

26.09 Sous réserve du paragraphe 26.10, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail dans le délai prévu au paragraphe 26.05 sera réputée avoir abandonné son poste le dernier jour de la période accordée.

26.10 L'Employeur peut prolonger la période de congé à la fin de la grossesse conformément au paragraphe 26.05.

26.11 Durant la période maximale de (17) semaines seulement qui est précisée au paragraphe 26.05 de la présente convention :

a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu.

b) lorsqu'une employée cotise aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer de verser les primes requises par ces régimes, sous réserve des conditions de ces régimes.

26.12 Une employée qui se fait accorder un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 26.10 de la présente convention, lorsqu'un tel congé est permis en vertu des régimes d'assurance collective pertinents, continue de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur durant le congé.

26.13 Une employée en congé de maternité doit continuer d'accumuler des droits aux fins de l'allocation de retraite et des congés annuels. Une employée maintient mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

26.14 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu en vertu du paragraphe 26.05, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables auparavant et l'Employeur déploiera tout effort raisonnable pour satisfaire sa demande.

26.15 Une employée qui abandonne son poste conformément au paragraphe 26.01 ou 26.09 pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la Partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission pourvu que ces avantages n'aient pas été antérieurement écoulés.

26.16 En ce qui a trait à la période de congé de maternité, l'employée admissible reçoit une indemnité de congé de maternité versée en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour couvrir la période d'attente de deux (2) semaines précédant le début des prestations de maternité de l'assurance-emploi. Cette indemnité est versée pour chacune des deux (2) semaines d'attente et correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu gagné au cours de cette période.

26.17 Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité, elle doit indemniser l'Employeur pour l'indemnité de congé de maternité versée en vertu du paragraphe 26.16.

26.18 Avant le début du congé de maternité, un congé de maladie sera accordé à une employée pour maladie résultant de complications relatives à la grossesse, l'accouchement normal n'étant pas compris.

26.19 Après avoir complété une (1) année d'emploi continu, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-chômage et qu'elle pourra les retirer conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une allocation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

26.20 a) En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalent à

la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

b) "Taux de traitement réglementaire" désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

26.21 Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des prestations d'accidents du travail n'est pas admissible à des prestations en vertu du présent article.

26.22 Une employée, qui se prévaut des dispositions des paragraphes 26.19 et 26.20 ci-dessus, doit retourner au travail et demeurer à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congés de maladie reçues.

26.23 Congé parental

a) Un employé qui est le parent naturel ou adoptif doit se faire accorder, sur présentation d'une demande écrite, un congé parental non payé d'une période maximale de trente-sept (37) semaines.

b) La période de congé parental de trente-sept (37) semaines mentionnée à l'alinéa 26.23a) doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) L'employée qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé parental immédiatement après son congé de maternité, sauf si l'employée et l'Employeur s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins six semaines de son intention de prendre le congé parental. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé.

d) Si le père biologique entend prendre le congé parental, il doit donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de la date de début et de la durée du congé.

e) Dans le cas des parents adoptifs, il faut demander un tel congé dès que possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont des employés, le congé parental de trente-sept (37) semaines peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période combinée du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

g) Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit être rétabli dans le poste qu'il occupait auparavant et doit recevoir un taux de traitement qui est équivalent ou supérieur à celui qu'il recevait immédiatement avant de prendre le congé parental. Si le poste que l'employé occupait auparavant a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 17 doivent s'appliquer.

h) Durant la période de congé parental maximale de trente-sept (37) semaines seulement qui est précisée à l'alinéa 26.23a) de la présente convention :

1) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;

2) lorsqu'un employé cotise aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser les cotisations, y compris celles de l'Employeur, à ces régimes d'assurance collective. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés qui couvrent le montant de ces primes.

3) un employé maintient mais n'accumule pas des avantages au titre des congés de maladie ou des congés annuels pour un mois civil durant lequel il est en congé parental pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables de ce mois.

i) L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employé, accorder un congé non payé après le congé parental demandé en vertu de l'alinéa 26.23a) ci-dessus. Un employé qui se fait accorder un tel congé non payé peut, si les régimes d'assurance pertinents le permettent, continuer de verser les cotisations, y compris celles de l'Employeur, durant un tel

congé prolongé. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de ces primes.

26.24 Sous réserve de l'alinéa 26.23a) ci-dessus, un employé en congé parental qui ne retourne pas au travail à la fin de ce congé sera réputé avoir démissionné de son poste.

26.25 Un employé doit se faire accorder un congé de paternité (1) d'une journée sans perte de traitement durant une période raisonnable entourant la naissance de son enfant.

26.26 Un employé qui démissionne de son poste pour des raisons parentales doit conserver les avantages qu'il a accumulés s'il retourne travailler dans la Partie I dans les six (6) mois suivant la date de sa démission.

26.27 Sous réserve du paragraphe 26.23, le nombre total de semaines auxquelles l'employé est admissible à un congé parental peut être raccourci ou prolongé sur accord mutuel de l'Employeur et de l'employé.

ARTICLE 27- CONGÉS DE DEUIL

27.01 Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son père, de sa mère, ou d'une personne tenant lieu de parent de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de ses petits-enfants, d'un grand-parent ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement, pour un maximum de cinq jours ouvrables consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles ou du service funèbre.

27.02 Sur demande, un employé doit obtenir dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru ou d'un grand-parent du conjoint, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum de trois jours ouvrables consécutifs dont l'un doit être celui des funérailles ou du service funèbre.

27.03 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, d'une nièce ou d'un neveu , sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum d'un (1) jour devant être le jour des funérailles.

27.04 Un employé peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congés de deuil dans le but

de voyager pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article ou pour assumer une responsabilité familiale pouvant incomber à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

27.05 Un congé d'une demi-journée (1/2) au taux réglementaire de traitement peut être accordé à un employé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le voyage. Le congé total ne doit pas dépasser une (1) journée sans perte de traitement.

ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE

28.01 Un administrateur général doit accorder un congé payé à tout employé autre qu'un employé en congé non payé ou frappé de suspension ou un employé qui est le requérant dans le cas de procédures judiciaires ou d'autres procédures semblables, ou qui doit se présenter devant un tribunal ou ester en justice dans le cas d'une action non rattachée à son emploi, qui est tenu :

a) de faire partie d'un jury; ou

b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :

(i) devant un tribunal de justice ou sur mandat de celui-ci;

(ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner;

(iii) devant le Sénat ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités autorisés de par la loi à exiger la comparution de témoins devant eux; ou

(iv) devant un arbitre, une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

28.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant une journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

28.03 Les indemnités de juré ou de témoin reçues par l'employé doivent être remises à l'Employeur ou l'employé ne doit recevoir que la différence entre son traitement réglementaire et les indemnités de juré ou de témoin qu'il a reçues. Cela ne s'applique pas

à un employé en congé non payé ou frappé de suspension, ou à un employé qui, pour une autre raison, n'est pas rémunéré par l'Employeur pour le temps en question.

ARTICLE 29 - CONGÉS D'ÉTUDES

29.01 Les dispositions relatives aux congés d'études énoncées à l'annexe « B » de la présente convention s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

30.01 a) *Temps libre pour les délégués syndicaux*

Un délégué syndical doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de traiter des griefs et pour assister à des réunions locales organisées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison.

b) *Employé qui présente un grief*

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur doit accorder à un employé :

(i) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté le grief, du temps libre payé;

(ii) lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, du temps libre payé à l'employé, quand la réunion se tient dans sa région, et un congé non payé, quand la réunion se tient à l'extérieur de sa région;

(iii) lorsqu'un employé a présenté un grief et que l'audience se tient au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé doit obtenir du temps libre payé pour assister à cette audience.

c) *Employé qui fait fonction de représentant*

Lorsqu'un employé désire représenter, à une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur doit

accorder au représentant, lorsque les nécessités du service le permettent, du temps libre payé, quand la réunion se tient dans sa région, et un congé non payé quand la réunion se tient à l'extérieur de sa région.

d) *Enquêtes sur les griefs*

Lorsqu'un employé a demandé à ou est obligé d'être représenté par une association d'employés relativement à la présentation d'un grief et qu'un employé mandaté par un Syndicat désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant du Syndicat doivent obtenir à cette fin, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de temps libre payé, quand la discussion a lieu dans leur région, et un congé non payé, quand elle a lieu à l'extérieur de leur région.

30.02 *Négociation de contrats*

Sauf dans des cas de circonstances atténuantes, l'Employeur accordera un congé non payé aux employés qui sont les représentants au comité de négociation du Syndicat pour leur permettre d'assister à des séances de négociation de contrats.

30.03 *Réunions entre le Syndicat et la direction*

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion de consultation paritaire avec la direction.

30.04 *Congés non payés*

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera un congé non payé à :

a) un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations de contrats;

b) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister aux réunions du comité de direction, aux assemblées générales annuelles et aux congrès du Syndicat et d'organismes auquel le Syndicat est affilié;

c) des représentants nommés ou élus pour leur permettre de suivre des cours de perfectionnement et des cours de formation se rattachant aux fonctions ou aux responsabilités relatives au Syndicat;

d) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister de temps à autre à des réunions d'affaires du Syndicat qui les obligent à s'absenter de leur milieu de travail général.

30.05 Lorsqu'un congé non payé est accordé en vertu de l'article 30, l'employé doit obtenir un congé payé et le Syndicat remboursera à l'Employeur un montant égal au salaire et aux avantages de cet employé, y compris la part de l'Employeur de ces avantages. Les employés qui bénéficient d'un tel congé non payé pour participer aux réunions d'affaires du Syndicat, continuent d'accumuler leur ancienneté et d'autres avantages et de tels congés ne sont pas soumis aux dispositions de l'alinéa 15.03c). Le présent paragraphe ne s'applique pas aux situations d'absences continues de longue durée ou aux situations visées au paragraphe 30.06.

30.06 *Emploi au sein du Syndicat*

L'Employeur doit accorder un congé non payé d'une année, sans perte d'avantages accumulés, à un employé qui est élu ou choisi pour occuper un poste à temps plein au sein du Syndicat ou de tout organisme auquel le Syndicat est affilié ou qui est élu à un poste public. Une telle demande de congé doit être présentée à l'Employeur à chaque année subséquente.

ARTICLE 31 - AUTRES CONGÉS

31.01 *Envoi à des conférences*

a) Lorsque l'Employeur envoie un employé à une conférence ou à un colloque, le paiement de dépenses raisonnables de l'employé peut être approuvé par l'Employeur.

b) Un employé envoyé à une conférence doit être considéré comme employé « de service ».

31.02 Congés divers

Les employés peuvent demander d'autres congés payés ou non payés. L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il juge à propos, accorder des congés payés ou non payés.

31.03 *Congés d'urgence*

a) Sous réserve de l'alinéa 31.03b), un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général pour une période ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

b) Un congé d'urgence peut être accordé :

(i) lorsqu'il survient une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;
(ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
(iii) dans les autres cas que l'administrateur général pourra approuver.

c) La famille immédiate doit comprendre le conjoint, les parents, les enfants, les frères, les soeurs ainsi que les parents demeurant sous le même toit.

31.04 *Congés d'examen*

Si l'Employeur oblige l'employé à subir un examen ou à participer à un concours en vue d'évaluer sa compétence et que l'employé est obligé de s'absenter de son travail pour se présenter à l'examen ou participer au concours, celui-ci ne doit subir ni perte de traitement ni interruption de service pour le temps qu'il s'absentera du travail pour subir l'examen ou participer au concours.

31.05 *Congés de soins dentaires et médicaux*

a) L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder des congés payés à un employé jusqu'à concurrence d'un jour en vue de rendez-vous chez le médecin et le dentiste, quand il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

b) Les parties à la présente convention déclarent par les présentes que, selon leur intention, lorsqu'un congé est accordé conformément au paragraphe 31.05, ce congé peut comprendre le besoin de transporter des membres de la famille immédiate de l'employé chez un médecin ou un dentiste à l'extérieur de sa localité de résidence, lorsque les services professionnels requis ne sont pas

offerts par un médecin ou un dentiste dans la localité de résidence de l'employé.

ARTICLE 32 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

32.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou un dispositif de sécurité, il doit, à ses frais, fournir à l'employé le vêtement ou le dispositif exigé.

32.02 Lorsque l'Employeur oblige un employé à manoeuvrer une motoneige dans l'accomplissement de ses tâches, il doit mettre à la disposition de l'employé des casques protecteurs, des lunettes protectrices et des habits de motoneige. Le port du casque protecteur et des lunettes est obligatoire.

Toutefois, ces vêtements ou dispositifs doivent être retournés au lieu d'entreposage de l'Employeur à la fin de chaque jour de travail. L'employé n'est pas autorisé à les apporter chez lui.

Dans le cas d'une tâche dont la durée dépasse une (1) journée, l'employé peut obtenir de son surveillant immédiat la permission de garder ces vêtements ou dispositifs jusqu'au lendemain.

32.03 L'Employeur doit appliquer le régime d'assurance-vie établi en faveur des employés, à toute fonction accomplie par les employés lorsqu'ils sont de service pour le compte de l'Employeur.

ARTICLE 33 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

33.01 *Croix Bleue*

a) Le plus tôt possible après avis de la ratification de la présente convention collective, l'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime TD129 de la Croix Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés qui ont terminé leur stage. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du régime de soins dentaires de base de la Croix Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés tel qu'il a été convenu entre les parties. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative.

Dès la mis en oeuvre du régime, l'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

c) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime de la Croix Bleue entraînant une augmentation des primes de la Croix Bleue, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts du régime à 50 %.

33.02 *Blessures au travail*

a) Un employé qui touche des indemnités pour blessures au travail en application de la *Loi sur les accidents du travail* doit recevoir la différence entre sa rémunération réglementaire et l'indemnité versées par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pendant sa période d'incapacité totale temporaire. Aux fins du présent paragraphe, si les indemnités versées par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, le paiement en vertu du Régime de pensions du Canada est réputé faire partie des indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

b) L'absence d'un employé qui touche des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de l'employé.

33.03 *Assurance-vie*

Tous les employés sont tenus de continuer à cotiser au régime d'assurance-vie de l'Employeur et de faire effectuer les retenues à cette fin.

33.04 *Retraite*

Les employés doivent prendre leur retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans, sauf que l'Employeur, à sa discrétion, peut permettre à un employé de garder son emploi pour une période supplémentaire.

33.05 *Allocation de retraite*

a) Quand un employé comptant cinq ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite d'un montant égal à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent-vingt-cinq (125) jours, au taux normal de traitement de l'employé. Pour les employés saisonniers, cette allocation est calculée au prorata des heures travaillées en fonction des heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

b) Un employé qui «prend sa retraite» est un employé

(i) qui prend sa retraite à l'âge de soixante ans (ou plus);

(ii) qui reçoit, en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*;

- une allocation annuelle (pension réduite selon la révision actuarielle); ou
- une pension à jouissance immédiate.

c) Lorsqu'un employé prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale payable sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.

d) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit lui être versée en une somme globale, douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, ou elle doit être versée à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.

33.06 L'employeur administre le régime d'assurance-invalidité, lequel est entièrement provisionné par les employés.

33.07 Les employés à temps partiel peuvent participer, sur une base facultative, au régime de retraite pour les employés à temps partiel auquel l'Employeur et l'employé versent des cotisations égales jusqu'à concurrence de 4.5%.

ARTICLE 34 - DIRECTIVES SUR LES VOYAGES

34.01 Les parties conviennent que tous les employés de la présente unité ont un endroit déterminé et précis où ils doivent se présenter

au travail chaque jour, cet endroit étant le bureau du ministère auquel l'employé se présente ordinairement, ou son lieu de résidence lorsque celui-ci est ainsi désigné par écrit par le sous-ministre, et qu'ils rentrent dans le champ d'application de la première phrase de la définition des termes : Lieu de travail de la directive AD-2801 relative aux déplacements, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

34.02 Sauf stipulations contraires contenues dans la présente convention, les Directives sur les voyages actuelles ou modifiées de temps à autre demeurent en vigueur dans la mesure où ils s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

34.03 Les gardes forestiers recevront deux cents (0,02 $) le kilomètre de plus que le taux de remboursement fixé dans les Directives sur les voyages du Nouveau-Brunswick, modifiées de temps à autre.

34.04 L'indemnisation pour les repas achetés dans la région d'affectation d'un employé devra être approuvée par le directeur ou le surveillant désigné de service.

ARTICLE 35 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

35.01 L'Employeur doit faire imprimer, dès que possible, un nombre suffisant d'exemplaires bilingues de la présente convention pour que chaque employé de l'unité de négociation puisse en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

35.02 L'Employeur doit fournir à tout nouvel employé un exemplaire de la présente convention le plus tôt possible après la date d'entrée en fonctions de cet employé.

ARTICLE 36 - CLASSIFICATIONS

36.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner les tâches et d'effectuer la classification des postes des employés.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'avantage d'une résolution immédiate des problèmes découlant de la classification par l'Employeur du poste d'un employé, et ils conviennent que les appels concernant la classification, qui peuvent être admis, doivent être

traités et résolus conformément au Manuel d'administration AD-2301, modifié de temps à autre.

36.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention ou s'il survient, quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, un changement important qui vise un membre de l'unité de négociation, la rémunération applicable à cette classe doit être fixée entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employer peut fixer un taux provisoire pour cette nouvelle classe.

Dans les trente (30) jours de la notification d'un tel nouveau taux de traitement, le Syndicat doit accepter le taux établi par l'Employeur ou signifier son désir de négocier un nouveau taux. Si le Syndicat ne signifie pas son intention dans le délai de trente (30) jours, le taux établi par l'Employeur demeurera en vigueur pendant la durée de la convention. Si le Syndicat demande des négociations au sujet d'un taux de traitement et n'arrive pas à une telle entente, les parties doivent soumettre ce taux de traitement à un arbitrage obligatoire conformément au paragraphe 36.03.

Le nouveau taux de traitement doit devenir rétroactif à la date où le poste a été pourvu et toutes les autres conditions et modalités de la présente convention doivent s'appliquer durant cette période rétroactive et après celle-ci pendant la durée de la présente convention.

36.03 Si l'Employeur et le Syndicat ne parviennent pas à tomber d'accord sur le taux de rémunération applicable à cette classe (suivant le paragraphe 36.02 ci-dessus), le différend doit être soumis à l'arbitrage obligatoire par l'une ou l'autre des parties. Dans un délai de cinq (5) jours après l'avis à l'autre partie signifiant une telle intention, les parties doivent nommer les membres représentants du conseil d'arbitrage, qui doivent de leur côté, dans un délai de dix (10) jours après cette période de cinq (5) jours, nommer un président. Si les membres représentants ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un président, alors on devra demander au président de la Commission de l'emploi et du travail de nommer un président.

ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION

37.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur à compter du 16 janvier 2004

jusqu'au 15 janvier 2009. Elle doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de son renouvellement.

37.02 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à un renouvellement, une modification ou une substitution à y apporter, conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

37.03 Tous les avantages pécuniaires autres que les traitements entreront en vigueur à la date de la signature de la convention à moins qu'il n'en soit convenu autrement dans la convention.

ARTICLE 38 - NOTE RELATIVE AU RÈGLEMENT SALARIAL

38.01 Les parties reconnaissent que les rajustements salariaux prévus par la présente convention règlent toutes les questions en suspens liés à l'équité salariale.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 9 juin 2006.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
L'hon. Dale Graham	Randy Bishop
L'hon. Jeannot Volpé	Carole McDonald
Steven Soles	Roger Selesse
Brian Hatch	Mitchell Simpson
Barb MacIntosh	Wayne Burpee
Les Jarvis	Stephen Geikie

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGEUR LE 16 JANVIER 2004
1.50%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.	
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1087	1100	1113	1128	1142	1156	1171	1185	1199	1214	1228	1243	1258	1272	1288	1304	1320	1336	1352	1368	1385	1402	1419
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1247	1262	1276	1292	1308	1324	1340	1357	1374	1392	1408	1425	1441	1459	1476	1494	1511	1531	1549	1569	1588	1608	1627
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1383	1400	1417	1433	1450	1468	1486	1503	1521	1540	1559	1578	1599	1617	1636	1656	1676	1696	1715	1737	1757	1779	1801
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1523	1541	1560	1579	1600	1618	1638	1659	1678	1698	1717	1740	1761	1782	1804	1826	1848	1871	1892	1914	1939	1961	1985

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2004
1.50%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discret.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1087	1100	1113	1128	1142	1156	1171	1185	1199	1214	1228	1243	1258	1272	1288	1304	1320	1336	**1352**	1368	1385	1402	**1419**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1247	1262	1276	1292	1308	1324	1340	1357	1374	1392	1408	1425	1441	1459	1476	1494	1511	1531	**1549**	1569	1588	1608	**1627**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1363	1400	1417	1433	1450	1468	1486	1503	1521	1540	1559	1578	1599	1617	1636	1656	1676	1696	**1715**	1737	1757	1779	**1801**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1523	1541	1560	1579	1600	1618	1638	1659	1678	1698	1717	1740	1761	1782	1804	1826	1848	1871	**1892**	1914	1939	1961	**1985**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGEUR LE 16 JUILLET 2004
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1098	1111	1124	1139	1153	1168	1183	1197	1211	1226	1240	1255	1271	1285	1301	1317	1333	1349	1366	1382	1399	1416	1435
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1259	1275	1289	1305	1321	1337	1353	1371	1388	1406	1422	1439	1455	1474	1491	1509	1526	1546	1564	1585	1604	1624	1643
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1397	1414	1431	1447	1465	1483	1501	1518	1536	1555	1575	1594	1615	1633	1652	1673	1693	1713	1733	1754	1775	1797	1819
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1538	1556	1576	1595	1616	1634	1654	1676	1695	1715	1734	1757	1779	1800	1822	1844	1866	1890	1911	1933	1958	1981	2005

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2005
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1114	1128	1141	1156	1170	1186	1201	1215	1229	1244	1259	1274	1290	1304	1321	1337	1353	1369	1386	1403	1420	1437	1454
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1278	1294	1308	1325	1341	1357	1373	1392	1409	1427	1443	1461	1477	1496	1513	1532	1549	1569	1587	1609	1628	1648	1668
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1418	1435	1452	1469	1487	1505	1524	1541	1559	1578	1599	1618	1639	1658	1677	1698	1718	1739	1758	1780	1802	1824	1846
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1561	1579	1600	1619	1640	1659	1679	1701	1720	1741	1760	1783	1806	1827	1849	1872	1894	1918	1940	1962	1987	2011	2035

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2004
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1098	1111	1124	1139	1153	1168	1183	1197	1211	1226	1240	1255	1271	1285	1301	1317	1333	1349	**1366**	1382	1399	1416	**1433**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1259	1275	1289	1305	1321	1337	1353	1371	1388	1406	1422	1439	1455	1474	1491	1509	1526	1546	**1564**	1585	1604	1624	**1643**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1397	1414	1431	1447	1465	1483	1501	1518	1536	1555	1575	1594	1615	1633	1652	1673	1693	1713	**1732**	1754	1775	1797	**1819**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1538	1556	1576	1595	1616	1634	1654	1676	1695	1715	1734	1757	1779	1800	1822	1844	1866	1890	**1911**	1933	1958	1981	**2005**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2005
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1114	1128	1141	1156	1170	1186	1201	1215	1229	1244	1259	1274	1290	1304	1321	1337	1353	1369	**1386**	1403	1420	1437	**1454**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1278	1294	1308	1325	1341	1357	1373	1392	1409	1427	1443	1461	1477	1496	1513	1532	1549	1569	**1587**	1609	1628	1648	**1668**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1418	1435	1452	1469	1487	1505	1524	1541	1559	1578	1599	1618	1639	1658	1677	1698	1718	1739	**1758**	1780	1802	1824	**1846**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1561	1579	1600	1619	1640	1659	1679	1701	1720	1741	1760	1783	1806	1827	1849	1872	1894	1918	**1940**	1962	1987	2011	**2035**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des operations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2005
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum					Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1125	1139	1152	1168	1182	1198	1213	1227	1241	1256	1272	1287	1303	1317	1334	1350	1367	1383	1400	1417	1434	1451	1469
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1291	1307	1321	1338	1354	1371	1387	1406	1423	1441	1457	1476	1492	1511	1528	1547	1564	1585	1603	1625	1644	1664	1685
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1432	1449	1467	1484	1502	1520	1539	1556	1575	1594	1615	1634	1655	1675	1694	1715	1735	1756	1776	1798	1820	1842	1864
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1577	1595	1616	1635	1656	1676	1696	1718	1737	1758	1778	1801	1824	1845	1867	1891	1913	1937	1959	1982	2007	2031	2055

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2006
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1142	1156	1169	1186	1200	1216	1231	1245	1260	1275	1291	1306	1323	1337	1354	1370	1388	1404	1423	1438	1456	1473	1491
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1310	1327	1341	1358	1374	1392	1408	1427	1444	1463	1479	1498	1514	1534	1551	1570	1587	1609	1627	1649	1669	1689	1710
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1453	1471	1489	1506	1525	1543	1562	1579	1599	1618	1639	1659	1680	1700	1719	1741	1761	1782	1803	1825	1847	1870	1892
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1601	1619	1640	1660	1681	1701	1721	1744	1763	1784	1805	1828	1851	1873	1895	1919	1942	1966	1988	2012	2037	2061	2086

Niveau 1	**Niveau 2**	**Niveau 3**	**Niveau 4**
Technicien agricole I	Technicien agricole II	Garde forestier IV	Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier II	Garde forestier III	Agent des parcs III	Garde forestier V
Agent des parcs I	Agent des parcs II		Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2005
1,0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min.																	Point de contrôle maximum					Max. discret
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 1	1125	1139	1152	1166	1182	1198	1213	1225	1241	1256	1272	1287	1303	1317	1334	1350	1367	1383	**1400**	1417	1434	1451	**1469**
Niveau 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1291	1307	1321	1338	1354	1371	1387	1406	1423	1441	1457	1476	1492	1511	1528	1547	1564	1585	**1607**	1625	1644	1664	**1685**
Niveau 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1432	1449	1467	1484	1502	1520	1539	1559	1575	1594	1615	1634	1655	1675	1694	1715	1735	1756	**1776**	1795	1820	1842	**1864**
Niveau 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1577	1595	1616	1635	1656	1676	1696	1718	1737	1758	1778	1801	1824	1845	1867	1891	1913	1937	**1959**	1982	2007	2031	**2055**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des
avant-postes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2006
1,5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min.																	Point de contrôle maximum				Max. fléchi
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 1	1342	1350	1369	1386	1200	1216	1231	1245	1260	1275	1291	1306	1323	1337	1354	1370	1388	1404	1421	1436	1456	1473	1491
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 2	1310	1327	1341	1355	1374	1392	1409	1427	1444	1463	1479	1499	1514	1534	1551	1570	1587	1609	1627	1649	1669	1689	1710
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 3	1455	1471	1489	1506	1525	1543	1562	1579	1598	1618	1638	1659	1680	1700	1719	1741	1761	1782	1803	1825	1847	1870	1892
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 4	1601	1618	1640	1660	1683	1701	1721	1744	1763	1784	1805	1828	1851	1873	1895	1919	1942	1966	1988	2012	2037	2061	2086

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2006
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discret.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1153	1168	1181	1198	1212	1228	1243	1257	1273	1288	1304	1319	1336	1350	1368	1384	1402	1418	**1435**	1452	1471	1488	**1506**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1323	1340	1354	1372	1388	1406	1422	1441	1458	1478	1494	1513	1529	1549	1567	1586	1603	1625	**1643**	1665	1686	1706	**1727**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1468	1486	1504	1521	1540	1558	1578	1595	1615	1634	1655	1676	1697	1717	1736	1758	1779	1800	**1821**	1843	1865	1889	**1911**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1617	1635	1656	1677	1698	1718	1738	1761	1781	1802	1823	1846	1870	1892	1914	1938	1961	1986	**2008**	2032	2057	2082	**2107**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2006
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1170	1186	1199	1216	1230	1246	1262	1276	1292	1307	1324	1339	1356	1370	1389	1405	1423	1439	**1457**	1474	1493	1510	**1529**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 2	1343	1360	1374	1393	1409	1427	1443	1463	1480	1500	1516	1536	1552	1572	1591	1610	1627	1649	**1668**	1690	1711	1732	**1753**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 3	1490	1508	1527	1544	1563	1581	1602	1619	1639	1659	1680	1701	1722	1743	1762	1784	1806	1827	**1848**	1871	1893	1917	**1940**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1641	1660	1681	1702	1723	1744	1764	1787	1808	1829	1850	1874	1898	1920	1943	1967	1990	2016	**2038**	2062	2088	2113	**2139**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2006
1,0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max discret
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1153	1168	1183	1198	1212	1228	1243	1257	1273	1288	1304	1319	1336	1350	1368	1384	1402	1418	**1435**	1452	1471	1488	**1506**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1523	1540	1554	1572	1588	1606	1622	1641	1658	1678	1694	1513	1529	1549	1567	1586	1603	1625	**1643**	1665	1686	1706	**1727**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1406	1426	1504	1521	1540	1558	1578	1595	1615	1634	1655	1676	1697	1717	1736	1758	1778	1800	**1821**	1843	1865	1889	**1911**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1617	1635	1656	1677	1698	1718	1738	1761	1781	1802	1823	1846	1870	1892	1914	1938	1961	1986	**2008**	2032	2057	2082	**2107**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2006
1,5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum					Max discret
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1170	1186	1199	1216	1230	1246	1262	1276	1292	1307	1324	1339	1356	1370	1389	1405	1423	1439	**1457**	1474	1493	1510	**1529**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 2	1343	1360	1374	1393	1409	1427	1443	1463	1480	1500	1516	1536	1552	1572	1591	1610	1627	1649	**1668**	1690	1711	1732	**1753**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 3	1490	1508	1527	1544	1563	1581	1602	1619	1639	1659	1680	1701	1722	1743	1762	1784	1806	1827	**1848**	1871	1893	1917	**1940**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1641	1660	1681	1702	1723	1744	1764	1787	1808	1829	1850	1874	1898	1920	1943	1967	1990	2016	**2038**	2062	2088	2113	**2139**

Niveau 1	**Niveau 2**	**Niveau 3**	**Niveau 4**
Technicien agricole I	Technicien agricole II	Garde forestier IV	Garde forestier charge des operations des avions-citernes
Garde forestier II	Garde forestier III	Agent des parcs III	Garde forestier V
Agent des parcs I	Agent des parcs II		Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2007
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1188	1204	1217	1234	1248	1265	1281	1295	1311	1327	1344	1359	1376	1391	1410	1426	1444	1461	**1479**	1496	1515	1533	**1552**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1363	1380	1395	1414	1430	1448	1465	1485	1502	1523	1539	1559	1575	1596	1615	1634	1651	1674	**1692**	1715	1737	1758	**1779**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1512	1531	1550	1567	1586	1605	1626	1643	1664	1684	1705	1727	1748	1769	1788	1811	1833	1854	**1876**	1899	1921	1946	**1969**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1666	1685	1706	1728	1749	1770	1790	1814	1835	1856	1878	1902	1926	1949	1972	1997	2020	2046	**2069**	2093	2119	2145	**2171**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2007
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1191	1207	1220	1237	1251	1268	1284	1298	1314	1330	1347	1362	1379	1394	1414	1430	1448	1465	**1483**	1500	1519	1537	**1556**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1366	1383	1398	1418	1434	1452	1469	1489	1506	1527	1543	1563	1579	1600	1619	1638	1655	1678	**1697**	1719	1741	1762	**1783**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1516	1535	1554	1571	1590	1609	1630	1647	1668	1688	1709	1731	1752	1773	1792	1816	1838	1859	**1881**	1904	1926	1951	**1974**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1670	1689	1710	1732	1753	1774	1794	1819	1840	1861	1883	1907	1931	1954	1977	2002	2025	2051	**2074**	2098	2124	2150	**2176**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2007
1,5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																Point de contrôle maximum					Max discret
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 1	1168	1204	1217	1234	1248	1265	1281	1295	1311	1327	1344	1359	1376	1391	1410	1426	1444	1461	1479	1496	1515	1533	1552
Niveau 2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1363	1380	1395	1414	1430	1448	1465	1485	1502	1523	1539	1559	1575	1596	1615	1634	1651	1674	1693	1715	1737	1758	1779
Niveau 3	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1512	1531	1550	1567	1586	1605	1626	1643	1664	1684	1705	1727	1748	1769	1788	1811	1833	1854	1876	1899	1921	1946	1969
Niveau 4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	1666	1685	1706	1728	1749	1770	1790	1814	1835	1856	1878	1902	1926	1949	1972	1997	2020	2046	2069	2093	2119	2145	2171

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2007
0,25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max discret
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1191	1207	1220	1237	1251	1268	1284	1298	1314	1330	1347	1362	1379	1394	1414	1430	1448	1465	**1483**	1500	1519	1537	**1556**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1366	1383	1398	1418	1434	1452	1469	1489	1506	1527	1543	1563	1579	1600	1619	1638	1655	1678	**1697**	1719	1741	1762	**1783**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1516	1535	1554	1571	1590	1609	1630	1647	1668	1688	1709	1731	1752	1773	1792	1816	1838	1859	**1881**	1904	1926	1951	**1974**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1670	1689	1710	1732	1753	1774	1794	1819	1840	1861	1883	1907	1931	1954	1977	2002	2025	2051	**2074**	2098	2124	2150	**2176**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2007
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1203	1219	1232	1249	1264	1281	1297	1311	1327	1343	1360	1376	1393	1408	1428	1444	1462	1480	**1498**	1515	1534	1552	**1572**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1380	1397	1412	1432	1448	1467	1484	1504	1521	1542	1558	1579	1595	1616	1635	1654	1672	1695	**1714**	1736	1758	1780	**1801**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1531	1550	1570	1587	1606	1625	1646	1663	1685	1705	1726	1748	1770	1791	1810	1834	1856	1878	**1900**	1923	1945	1971	**1994**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1687	1706	1727	1749	1771	1792	1812	1837	1858	1880	1902	1926	1950	1974	1997	2022	2045	2072	**2095**	2119	2145	2172	**2198**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2007
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1206	1222	1235	1252	1267	1284	1300	1314	1330	1346	1363	1379	1396	1412	1432	1448	1466	1484	1502	1519	1538	1556	1576
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1383	1400	1416	1436	1452	1471	1488	1508	1525	1546	1562	1583	1599	1620	1639	1658	1676	1699	1718	1740	1762	1784	1806
	1	**2**		**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1535	1554	1574	1591	1610	1629	1650	1667	1689	1709	1730	1752	1774	1795	1815	1839	1861	1883	1903	1928	1950	1976	1999
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1691	1710	1731	1753	1775	1796	1817	1842	1863	1885	1907	1931	1955	1979	2002	2027	2050	2077	2100	2124	2150	2177	2204

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2007
1,0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min.																	Point de contrôle maximum					Max. discret.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1203	1219	1232	1249	1264	1281	1297	1311	1327	1343	1360	1376	1393	1408	1428	1444	1462	1480	**1498**	1515	1534	1552	**1572**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1380	1397	1412	1432	1448	1467	1484	1504	1521	1542	1558	1579	1595	1616	1635	1654	1672	1695	**1714**	1736	1758	1780	**1801**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1531	1550	1570	1587	1606	1625	1646	1663	1685	1705	1726	1748	1770	1791	1810	1834	1856	1878	**1900**	1923	1945	1971	**1994**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1687	1706	1727	1749	1771	1792	1812	1837	1858	1880	1902	1926	1950	1974	1997	2022	2045	2072	**2095**	2119	2145	2172	**2198**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2007
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																		Point de contrôle maximum				Max. discret.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1206	1222	1235	1252	1267	1284	1300	1314	1330	1346	1363	1379	1396	1412	1432	1448	1466	1484	**1502**	1519	1538	1556	**1576**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1383	1400	1416	1436	1452	1471	1488	1508	1525	1546	1562	1583	1599	1620	1639	1658	1676	1699	**1718**	1740	1762	1784	**1806**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1535	1554	1574	1591	1610	1629	1650	1667	1689	1709	1730	1752	1774	1795	1815	1839	1861	1883	**1905**	1928	1950	1976	**1999**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1691	1710	1731	1753	1775	1796	1817	1842	1863	1885	1907	1931	1955	1979	2002	2027	2050	2077	**2100**	2124	2150	2177	**2204**

Niveau 1

- Technicien agricole I
- Garde forestier II
- Agent des parcs I

Niveau 2

- Technicien agricole II
- Garde forestier III
- Agent des parcs II

Niveau 3

- Garde forestier IV
- Agent des parcs III

Niveau 4

- Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
- Garde forestier V
- Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2008
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1224	1240	1254	1271	1286	1303	1320	1334	1350	1366	1383	1400	1417	1433	1453	1470	1488	1506	1525	1542	1561	1579	1600
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1404	1421	1437	1458	1474	1493	1510	1531	1548	1569	1585	1607	1623	1644	1664	1683	1701	1724	1744	1766	1788	1811	1835
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1558	1577	1598	1615	1634	1653	1675	1692	1714	1735	1756	1278	1801	1822	1842	1867	1889	1911	1864	1957	1979	2006	2029
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1716	1736	1757	1779	1802	1823	1844	1870	1891	1913	1936	1960	1984	2009	2032	2057	2081	2108	2182	2156	2182	2210	2237

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2008
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discret.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1227	1243	1257	1274	1289	1306	1323	1337	1353	1369	1386	1404	1421	1437	1457	1474	1492	1510	**1529**	1546	1565	1583	**1604**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1408	1425	1441	1462	1478	1497	1514	1535	1552	1573	1589	1611	1627	1648	1668	1687	1705	1728	**1748**	1770	1792	1816	**1838**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1562	1581	1602	1619	1638	1657	1679	1696	1718	1739	1760	1782	1806	1827	1847	1872	1894	1916	**1939**	1962	1984	2011	**2034**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1720	1740	1761	1783	1807	1828	1849	1875	1896	1918	1941	1965	1989	2014	2037	2062	2086	2113	**2137**	2161	2187	2216	**2243**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2008
1.5%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max discret
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 1	1224	1240	1254	1271	1286	1303	1320	1334	1350	1366	1383	1400	1417	1433	1453	1470	1488	1506	**1525**	1542	1561	1579	**1600**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 2	1404	1421	1437	1458	1474	1493	1510	1531	1548	1569	1585	1607	1623	1644	1664	1683	1701	1724	**1744**	1766	1788	1811	**1833**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 3	1558	1577	1598	1615	1634	1653	1675	1692	1714	1735	1756	1778	1801	1822	1842	1867	1889	1911	**1934**	1957	1979	2006	**2029**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 4	1716	1736	1757	1779	1802	1825	1844	1870	1891	1913	1936	1960	1984	2009	2032	2057	2081	2108	**2132**	2156	2182	2210	**2237**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JANVIER 2008
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discret
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 1	1227	1243	1257	1274	1288	1306	1323	1337	1353	1369	1386	1404	1421	1437	1457	1474	1492	1510	**1529**	1546	1565	1583	**1604**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 2	1408	1425	1441	1462	1478	1497	1514	1535	1552	1573	1589	1611	1627	1648	1668	1687	1705	1728	**1748**	1770	1792	1816	**1838**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 3	1562	1581	1602	1619	1638	1657	1679	1696	1718	1739	1760	1782	1806	1827	1847	1872	1894	1916	**1939**	1962	1984	2011	**2034**
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Niveau 4	1720	1740	1761	1783	1807	1828	1849	1875	1896	1918	1941	1965	1989	2014	2037	2062	2086	2113	**2137**	2161	2187	2216	**2243**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des
avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2008
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1239	1255	1270	1287	1302	1319	1336	1350	1367	1383	1400	1418	1435	1451	1472	1489	1507	1525	1544	1561	1581	1599	1620
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1422	1439	1455	1477	1493	1512	1529	1550	1568	1589	1605	1627	1643	1664	1685	1704	1722	1745	1765	1788	1810	1834	1856
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1578	1597	1618	1635	1654	1674	1696	1713	1735	1756	1778	1800	1824	1845	1865	1891	1913	1935	1958	1982	2004	2031	2044
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1737	1757	1779	1801	1825	1846	1867	1894	1915	1937	1960	1985	2009	2034	2057	2083	2107	2134	2158	2183	2209	2238	2265

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2008
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1242	1258	1273	1290	1305	1322	1339	1353	1370	1386	1404	1422	1439	1455	1476	1493	1511	1529	**1548**	1565	1585	1603	**1624**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1426	1443	1459	1481	1497	1516	1533	1554	1572	1593	1609	1631	1647	1668	1689	1708	1726	1749	**1769**	1792	1815	1839	**1861**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1582	1601	1622	1639	1658	1678	1700	1717	1739	1760	1782	1805	1829	1850	1870	1896	1918	1940	**1963**	1987	2009	2036	**2059**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1741	1761	1783	1806	1830	1851	1872	1899	1920	1942	1965	1990	2014	2039	2062	2088	2112	2139	**2163**	2188	2215	2244	**2271**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2008
1.0%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discrét.
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1239	1255	1270	1287	1302	1319	1336	1350	1367	1383	1400	1418	1435	1451	1472	1489	1507	1525	**1544**	1561	1581	1599	**1620**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1422	1439	1455	1477	1493	1512	1529	1550	1568	1589	1605	1627	1643	1664	1685	1704	1722	1745	**1765**	1788	1810	1834	**1856**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1578	1597	1618	1635	1654	1674	1696	1713	1735	1756	1778	1800	1824	1845	1865	1891	1913	1935	**1958**	1982	2004	2031	**2054**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1737	1757	1779	1801	1825	1846	1867	1894	1915	1937	1960	1985	2009	2034	2057	2083	2107	2134	**2158**	2183	2209	2238	**2265**

Niveau 1

Technicien agricole I
Garde forestier II
Agent des parcs I

Niveau 2

Technicien agricole II
Garde forestier III
Agent des parcs II

Niveau 3

Garde forestier IV
Agent des parcs III

Niveau 4

Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes
Garde forestier V
Garde forestier d'administration

ANNEXE A
SERVICES DE RESSOURCES
EN VIGUEUR LE 16 JUILLET 2008
0.25%
TAUX À LA QUINZAINE

	Min																	Point de contrôle maximum				Max. discret
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 1	1242	1258	1273	1290	1305	1322	1339	1353	1370	1386	1404	1422	1439	1455	1476	1493	1511	1529	**1548**	1565	1585	1603	**1624**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 2	1426	1443	1459	1481	1497	1516	1533	1554	1572	1593	1609	1631	1647	1668	1689	1708	1726	1749	**1769**	1792	1815	1839	**1861**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 3	1582	1601	1622	1639	1658	1678	1700	1717	1739	1760	1782	1805	1829	1850	1870	1896	1918	1940	**1963**	1987	2009	2036	**2059**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**
Niveau 4	1741	1761	1783	1806	1830	1851	1872	1899	1920	1942	1965	1990	2014	2039	2062	2088	2112	2139	**2163**	2188	2215	2244	**2271**

Niveau 1	**Niveau 2**	**Niveau 3**	**Niveau 4**
Technicien agricole I Garde forestier II Agent des parcs I	Technicien agricole II Garde forestier III Agent des parcs II	Garde forestier IV Agent des parcs III	Garde forestier chargé des operations des avions-citernes Garde forestier V Garde forestier d'administration

ANNEXE B

CONGÉS D'ÉTUDES

Toute ressemblance entre cet addenda et les Directives concernant les employés non syndiqués est une pure coïncidence.

.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 1) Un employé en congé d'études peut se voir accorder une aide financière qui peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes légitimes.

2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études spécial ou à long terme est tenu de signer un engagement de service compensatoire et un billet à ordre sans intérêt pour l'aide financière reçue qui ne comprend pas le traitement de l'employé substitut.

3) La période de service compensatoire indiquée dans un engagement de service compensatoire doit être d'au moins douze (12) mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études si elle est plus longue.

4) Si un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation, ce que la période de service complétée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre devra être recouvré à moins qu'il soit radié.

5) Un employé qui ne termine pas le cours ou la formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais il est encore tenu de respecter son engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée si le défaut de terminer le cours ou le programme de formation n'est pas imputable à l'employé.

.03 1) Un employé en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit

de reporter les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois ou plus.

2) Une augmentation au mérite ne peut pas être accordée à un employé en congé d'études spécial ou à long terme mais elle peut être accordée à compter du premier jour du mois où l'employé retourne au travail.

.04 1) Pour déterminer le montant d'aide financière qui doit être payé par l'Employeur, les pourcentages tirés du système de points annexé peuvent être appliqués pour la totalité ou une partie des frais compris dans le montant d'aide financière demandé. Le système de points doit servir au calcul de la partie du traitement à rembourser pendant le congé d'études spécial ou à long terme.

2) Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congés peuvent être réduites proportionnellement.

.05 1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique. Il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

2) Les frais de déplacement, repas et logement ne doivent pas dépasser l'indemnité maximale décrite dans les Directives sur les voyages.

.06 1) Un employé qui termine ses cours avec succès peut se voir accorder un remboursement de frais de scolarité si les cours ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou n'exigent que de brèves absences.

2) Si un employé a le droit de recevoir un remboursement de frais de scolarité, on peut également lui accorder :

a) un congé payé dans le but de lui permettre de passer des examens;

b) une somme en remboursement des dépenses occasionnées pour écrire l'examen;

c) une somme en remboursement des frais de voyage conformément aux Règlements sur les voyages.

.07 1) Un employé peut se voir accorder un congé à long terme lui permettant de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique. Il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

2) Sous réserve du paragraphe .04, l'employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité quand la réclamation est appuyée d'un reçu;

b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux Règlements sur les voyages;

c) les manuels;

d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposés.

.08 1) Un employé peut se voir accorder un congé d'études spécial s'il est choisi par le gouvernement en vue de fréquenter l'école nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la défense

2) Sous réserve du paragraphe .04, un employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

a) les frais de scolarité si la réclamation est appuyée d'un reçu;

b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études conformément aux Règlements sur les voyages;

c) autres dépenses autorisées se rattachant directement au cours ou à la formation.

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière accordée à l'employé. On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés au nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximum reçue par l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2, dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. En appliquant le système de pourcentage, l'employé aurait droit à un maximum de 60 pour cent du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion pourraient vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière pour l'employé, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé	L'employé doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé	L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques

3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme

Points	% du traitement
0 - 3	0 %
4	40 %
5	50 %
6	60 %
7	80 %
8	90 %
9	100 %

Lignes directrices pour la progression

Voici les lignes directrices pour la progression dans l'échelle de traitement des classes à niveaux multiples en fonction du rendement (en vigueur à la date anniversaire de l'employé) :

Nouveau diplômé – Niveau 1, échelon 1

Après 1 an – peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de quatre échelons.

Après 2 ans – peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de quatre échelons.

Après 3 ans – peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de quatre échelons.

Après 4 ans – peut recevoir une augmentation d'avancement au niveau 2 qui est égale à quatre échelons, après quoi l'augmentation au mérite doit être conforme au paragraphe 22.03 de la convention collective.

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES DIRECTIVES SUR LES VOYAGES

Les parties ont convenu de fournir les éclaircissements suivants afin d'aider ceux qui sont chargés de l'interprétation des dispositions de l'article 34 - Directives sur les voyages.

L'intention des parties est la suivante :

Lorsque les employés sont avisés au préalable de tâches assignées qui devront être remplies à une distance de plus de seize (16) kilomètres de leur lieu de travail habituel, à un endroit où il n'y a pas de repas qui sont offerts par des établissements commerciaux, ils sont tenus d'apporter un repas de la maison.

Les employés ne doivent, en aucun cas, avoir le droit de réclamer le remboursement de ces « repas en sac », ou de ces repas préparés à la maison ou apportés de la maison. Toutefois, lorsque l'employé doit acheter un repas ou des aliments qui font partie d'un repas dans un établissement commercial immédiatement avant ou pendant un relais de travail, par suite de tâches assignées pour lesquelles il n'a pas été avisé au préalable, et lorsque l'employé se trouve à un endroit qui est à une distance de plus de seize (16) kilomètres de son lieu de travail habituel, l'Employeur doit, nonobstant le paragraphe 34.04, accorder le remboursement nécessaire à l'employé conformément aux Directives sur les voyages. En outre, le même remboursement s'applique à l'intérieur de la limite de seize (16) kilomètres, lorsqu'un employé qui n'a pas apporté son repas de la maison est affecté à un travail n'ayant pas fait l'objet d'un avis préalable et l'empêchant de quitter son lieu de travail pendant l'heure du dîner.

NOTE : Lieu de travail habituel désigne l'endroit déterminé et précis où l'employé doit se présenter au travail chaque jour, tel que défini au paragraphe 34.01.

POUR L'EMPLOYEUR

Steven Soles

POUR LE SYNDICAT

Carole McDonald

DATE: le 9 juin 2006

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ACCUMULATION DE CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS

À compter du 1er janvier 1991, chaque employé doit établir une banque de crédits de congés annuels qui équivaut aux crédits de congés annuels auxquels il a droit pendant l'année civile 1990. L'employé peut utiliser des crédits de congés annuels de cette banque, lorsque les nécessités du service le permettent ou les conserver, en totalité ou en partie, en vue de les utiliser lors de sa cessation d'emploi.

POUR L'EMPLOYEUR

Steven Soles

POUR LE SYNDICAT

Carole McDonald

DATE: le 9 juin 2006

LETTRE D'ENTENTE – PRIME POUR LES FONCTIONS D'OBSERVATION

En vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective

Lettre d'entente pour les garde forestiers qui se font attribuer des fonctions liées à l'observation des règlements et qui les accomplissent au moins 30 % du temps.

L'Employeur accepte de verser un taux uniforme de quatre-vingts dollars (80 $) à la quinzaine aux employés (gardes forestiers) qui accomplissent des fonctions liées à l'observation des règlements au moins 30 % du temps. Cette rémunération additionnelle sera versée à la quinzaine pendant que les fonctions liées à l'observation des règlements sont accomplies à un taux égal ou supérieur à la norme minimale décrite ci-dessus.

Si le ministère met en oeuvre la spécialisation ayant trait aux fonctions d'observation, les parties conviennent qu'un employé qui reçoit actuellement la prime pour les fonctions d'observation conformément à la présente lettre d'entente, qui postule pour continuer d'accomplir les fonctions d'observation et qui n'est pas sélectionné par le ministère pour de telles fonctions, doit continuer de recevoir une telle prime pendant une période d'au plus un an à partir de la date où il est avisé qu'il n'est pas sélectionné.

Fait à Fredericton le 9 juin 2006.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT
Steven Soles	Carole McDonald

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS SAISONNIERS

Le placement et le rappel des employés saisonniers à partir du statu
inactif au ministère des Ressources naturelles

Nonobstant les paragraphes 17.02 et 17.06, les parties s'entendent s
la procédure suivante.

Les employés saisonniers devront présenter un formulaire à la Direction des ressources humaines du ministère des Ressources naturelles au plus tard le 1er juillet d'une année donnée, où ils indiqueront les districts ou les directions précises pour lesquelles ils choisissent d'exercer leur droit de mise en disponibilité et de rappel, que ce soit pour des possibilités à court terme (4 semaines ou moins) ou à long terme (plus de 4 semaines).

Le contenu de ces formulaires sera en vigueur du 1er juillet au 30 juin d l'année suivante, sauf si un employé soumet une demande écrite d révision à la Direction des ressources humaines du ministère de Ressources naturelles.

S'il n'accepte pas une possibilité qui correspond à une préférence qu'
a indiquée, à moins de raison valide, un employé ne se fera pas offr
d'autres possibilités en dehors du district de son affectation pendant l
reste de la période de douze (12) mois prenant fin le 30 juin.

Fait à Fredericton le 9 juin 2006.

POUR L'EMPLOYEUR — POUR LE SYNDICAT

Steven Soles — Carole McDonald

LETTRE D'ENTENTE – INITIATIVE DE SPÉCIALISATION

Objet : Initiative de spécialisation de 2006/Maintien des taux de traitement des employés

Si, en raison de la mise en œuvre de l'Initiative de spécialisation de 2006 relativement à l'observation, une nouvelle classe est instaurée et qu'un employé est reclassifié dans une nouvelle classe et que le point de contrôle maximum de cette nouvelle classe est inférieur au taux de traitement de cet employé immédiatement avant la reclassification, l'employé doit être maintenu au taux de traitement en vigueur avant la reclassification jusqu'à ce que le point de contrôle maximum de la nouvelle classe soit égal au taux de traitement de l'employé.

Pendant la période où un employé est maintenu à son taux de traitement en vigueur immédiatement avant la reclassification, l'Employeur accepte de verser à l'employé un paiement forfaitaire égal aux augmentations économiques générales, les ajustements et la prime pour les fonctions d'observation ou la différence entre le taux de traitement de l'employé et le taux normal applicable, le montant moindre étant retenu. Le calcul des paiements forfaitaires sera basé sur le taux de traitement bloqué de l'employé concerné. Les paiements forfaitaires seront faits une fois par année à la fin de chaque année de la convention. Si l'employé quitte son poste, il doit recevoir la part proportionnelle du paiement forfaitaire.

Fait à Fredericton le 9 juin 2006.

POUR L'EMPLOYEUR

Steven Soles

POUR LE SYNDICAT

Carole McDonald